

Buch, Tanja; Niebuhr, Annekatriin

Research Report

Zeitarbeit in Mecklenburg-Vorpommern: Aktuelle Entwicklungstendenzen und Strukturen

IAB-Regional. IAB Nord, No. 07/2008

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Buch, Tanja; Niebuhr, Annekatriin (2008) : Zeitarbeit in Mecklenburg-Vorpommern: Aktuelle Entwicklungstendenzen und Strukturen, IAB-Regional. IAB Nord, No. 07/2008, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/178062>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Zeitarbeit in Mecklenburg-Vorpommern

Aktuelle Entwicklungstendenzen und Strukturen

Tanja Buch, Annetrin Niebuhr

Zeitarbeit in Mecklenburg-Vorpommern

Aktuelle Entwicklungstendenzen und Strukturen

*Tanja Buch, Annetrin Niebuhr **

* Wir bedanken uns bei Niels Janzen für die umfangreiche Datenaufbereitung, bei Andrea Brück-Klingberg, Manfred Antoni, Stefan Fuchs, Lutz Eigenhüller und Oliver Ludewig für hilfreiche Kommentare sowie bei Andrea Stöckmann und Hannelore Brehm für die Unterstützung bei der formalen Gestaltung dieser Arbeit.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	5
Abbildungsverzeichnis	6
Tabellenverzeichnis	6
Zusammenfassung der Ergebnisse	7
1 Einleitung	9
2 Datenbasis	11
3 Arbeitnehmerüberlassung in Mecklenburg-Vorpommern	14
3.1 Entwicklung der Arbeitnehmerüberlassung	14
3.2 Regionale Verteilung und Entwicklung der Arbeitnehmerüberlassung in Mecklenburg-Vorpommern und Norddeutschland	21
3.3 Einsatzfelder	25
3.4 Struktur der Gruppe der Leiharbeiter	29
3.4.1 Qualifikation der Leiharbeiter	30
3.4.2 Geschlechtsstruktur	35
3.4.3 Altersstruktur	37
4 Fazit	41
Literaturverzeichnis	43
Anhang	44

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Erfassung von Leiharbeitnehmern in der Arbeitnehmerüberlassungs- und Beschäftigungsstatistik	12
Abbildung 2:	Entwicklung der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland und Mecklenburg-Vorpommern	14
Abbildung 3:	Entwicklung der Arbeitnehmerüberlassung und der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Mecklenburg-Vorpommern	15
Abbildung 4:	Regionale Leiharbeitsquoten in Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern und der Metropolregion Hamburg, 1999	22
Abbildung 5:	Regionale Leiharbeitsquoten in Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern und der Metropolregion Hamburg, 2007	22
Abbildung 6:	Qualifikationsstruktur in der Gesamtbeschäftigung und in der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland und Mecklenburg-Vorpommern 2007	30
Abbildung 7:	Geschlechtsstruktur in der Beschäftigung und in der Arbeitnehmerüberlassung in Mecklenburg-Vorpommern 1999 und 2007	35
Abbildung 8:	Altersstruktur in der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland und Mecklenburg-Vorpommern 1999 und 2007	37
Abbildung 9:	Altersstruktur in der Arbeitnehmerüberlassung und in der Gesamtbeschäftigung in Mecklenburg-Vorpommern 1999 und 2007	38

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Beschäftigtenbestand in Personal-Service-Agenturen 2003-2007	13
Tabelle 2:	Veränderung der Zahl Beschäftigter und der Leiharbeitnehmer in Deutschland und Mecklenburg-Vorpommern in den Jahren 2005/2006 und 2006/2007	16
Tabelle 3:	Entwicklung der Leiharbeit in den Bundesländern	19
Tabelle 4:	Berufsbereiche der Leiharbeitskräfte in Deutschland und Mecklenburg-Vorpommern	26
Tabelle 5:	Die zehn stärksten Berufsgruppen in der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland und Mecklenburg-Vorpommern 1999, 2007	28
Tabelle 6:	Qualifikationsstruktur in der Arbeitnehmerüberlassung und in der Gesamtbeschäftigung in Deutschland und Mecklenburg-Vorpommern	32
Tabelle 7:	Qualifikationsstruktur in ausgewählten Berufsgruppen in Mecklenburg-Vorpommern 2007	34
Tabelle 8:	Geschlechtsspezifische Altersstruktur der Leiharbeit in Mecklenburg-Vorpommern und Deutschland 2007, in Prozent	39
Tabelle A 1:	Regionale Entwicklung der Leiharbeit in Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern und der Metropolregion Hamburg	44
Tabelle A 2:	Anteil des Ausbildungsniveaus an den Top 10 Berufsgruppen	45
Tabelle A 3:	Bestände und Anteile von Männern und Frauen an den Top 20 Berufsgruppen	46

Zusammenfassung der Ergebnisse

- Die Zeitarbeitsbranche weist sowohl im Hinblick auf ihre Bedeutung als auch auf ihre Struktur ausgeprägte regionale Besonderheiten auf. Im Jahr 2007 sind bundesweit 2,4 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Zeitarbeitsbranche tätig. Die Leiharbeitsquote liegt in Ostdeutschland mit 2,5 % inzwischen über der in Westdeutschland (2,3 %). Mecklenburg-Vorpommern weist mit 1,7 % eine weit unterdurchschnittliche Leiharbeitsquote auf, lediglich in Schleswig-Holstein und Brandenburg kommt der Branche eine ähnlich geringe Bedeutung zu.
- Die Zahl der in der Arbeitnehmerüberlassung beschäftigten Erwerbspersonen in Mecklenburg-Vorpommern hat zwischen 1999 und 2007 – abgesehen von einem leichten Rückgang zwischen 2001 und 2002 – jährlich zugenommen. Die Zahl der Leiharbeitskräfte ist von rund 3.300 im Juni 1999 auf fast 9.000 im Juni 2007 um mehr als den Faktor 2,5 gestiegen. Für den gleichen Zeitraum lässt sich der Rückgang der Gesamtbeschäftigung auf rund 15 % beziffern. Der Boom der Leiharbeitsbranche dürfte unter anderem auch auf die vorgenommenen Deregulierungen in diesem Bereich zurückzuführen sein.
- Für den jüngsten Aufschwung am Arbeitsmarkt Mecklenburg-Vorpommerns zeigt sich, dass sowohl das absolute wie auch das relative Wachstum der Zahl von Leiharbeitern zwischen 2005 und 2006 größer ausgefallen ist als zwischen 2006 und 2007. Umgekehrt stellt sich die Situation bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung insgesamt dar: Sie ist zwischen 2006 und 2007 absolut wie relativ stärker gewachsen als zwischen 2005 und 2006. Zu Beginn des Aufschwungs reagieren Unternehmen im Lande in Bezug auf die Einstellung zusätzlicher Fachkräfte anscheinend zunächst zurückhaltend und decken ihren steigenden Personalbedarf über Verleihfirmen. Sofern sich die wirtschaftliche Situation anhaltend positiv entwickelt, sind sie dann offenbar zunehmend bereit, den steigenden Arbeitskräftebedarf auch über eigene Einstellungen zu decken.
- Auf der kleinräumigen Ebene bestehen noch stärkere Disparitäten in der Nutzung der Arbeitnehmerüberlassung als auf der Bundesländerebene. Für Mecklenburg-Vorpommern ist insbesondere ein ausgeprägtes Stadt-Land-Gefälle festzustellen, das sich seit 1999 noch verschärft hat.
- Die Zeitarbeitsbranche in Mecklenburg-Vorpommern ist, genauso wie im Bundesgebiet insgesamt, wesentlich durch Tätigkeiten im Fertigungsbereich geprägt und unterscheidet sich somit deutlich von der Berufsstruktur der Gesamtbeschäftigung.
- Der Einsatz von Leiharbeitskräften konzentriert sich auf wenige Tätigkeitsbereiche. Jeder dritte Leiharbeiter in Mecklenburg-Vorpommern ist als Hilfs- oder Lagerarbeiter tätig. Auch den Handwerksberufen kommt in Mecklenburg-Vorpommern eine große Bedeutung in der Zeitarbeit zu.
- Während der Anteil der Personen ohne Berufsausbildung in der Zeitarbeit im Bundesgebiet deutlich über dem Anteil in der Gesamtbeschäftigung liegt, sind die Leiharbeiter in Mecklenburg-Vorpommern tendenziell sogar besser qualifiziert als der Durchschnitt der Beschäftigten im Land.

- Die Analyse der Geschlechtsstruktur in der Zeitarbeitsbranche zeigt, dass Männer in der Arbeitnehmerüberlassung sehr stark überrepräsentiert sind. Die Leiharbeitsquote der Männer ist in Mecklenburg-Vorpommern mehr als dreimal so hoch wie die der Frauen. Die sehr unterschiedliche geschlechtsspezifische Bedeutung der Leiharbeit ist vermutlich vor allem auf die durch Fertigungstätigkeiten geprägten Haupteinsatzfelder sowie die geringe Bedeutung der Teilzeitbeschäftigung in der Branche zurückzuführen.
- Die Altersstruktur in der Zeitarbeitsbranche in Mecklenburg-Vorpommern weicht deutlich von jener im Bundesdurchschnitt ab. In beiden regionalen Einheiten stellen die 20- bis 29-Jährigen die größte Gruppe. Verglichen mit dem Bundesgebiet insgesamt kommt im Land jedoch auch der Gruppe der 40- bis 49-Jährigen eine große Bedeutung zu. Entsprechend liegt der Altersdurchschnitt der Leiharbeitnehmer in Mecklenburg-Vorpommern um 2,5 Jahre über dem Bundesdurchschnitt.

1 Einleitung

Die Zeitarbeit¹ ist in den letzten Jahren aufgrund des spezifischen Charakters dieser Beschäftigungsform auf der einen und ihrer erheblich zunehmenden Bedeutung auf dem deutschen Arbeitsmarkt auf der anderen Seite in den Fokus des öffentlichen und politischen Interesses gerückt. Die Besonderheiten der Zeitarbeit als Beschäftigungsform leiten sich aus dem Dreiecksverhältnis der beteiligten Arbeitsmarktakteure ab: Bei der Zeitarbeit überlässt ein Arbeitgeber (Verleiher) die von ihm beschäftigte Arbeitskraft (Leiharbeitnehmer) gegen Entgelt einem Dritten (Entleiher) zur Erbringung von Arbeitsleistung.² Der Arbeitsvertrag besteht also zwischen dem Zeitarbeitsunternehmen und dem Leiharbeitnehmer. Die Zeitarbeitsfirma ist damit zwar der *de jure* Arbeitgeber, *de facto* wird die Arbeitsleistung jedoch beim Kundenunternehmen erbracht, welches gegenüber der Zeitarbeitskraft während eines Einsatzes weisungsbefugt ist. Aufgrund dieser Spezifika wird die Zeitarbeit als eine Form atypischer Beschäftigung klassifiziert.

Die wachsende Bedeutung der Branche ist unter anderem an ihrer Rolle innerhalb des gegenwärtigen Aufschwungs am Arbeitsmarkt abzulesen. So ist im ersten Halbjahr 2007 jedes achte neu abgeschlossene Beschäftigungsverhältnis in der Leiharbeit zustande gekommen. Seit 1999 ist die Zahl der in Zeitarbeitsfirmen beschäftigten Arbeitskräfte bundesweit um mehr als 150 % gewachsen. Der Boom der Branche dürfte unter anderem auch auf die vorgenommenen Deregulierungen in diesem Bereich zurückzuführen sein (ISG und RWI 2006, 72f.).³ So ist eine gesetzliche Überlassungshöchstdauer, die in vorangegangenen Reformschritten schrittweise auf 24 Monate angehoben wurde, seit Anfang 2003 ganz weggefallen. Gleichzeitig wurden das Synchronisations- und Wiedereinstellungsverbot aufgehoben, wodurch Zeitarbeitsfirmen nunmehr beispielsweise die Möglichkeit haben, Arbeitsverträge auf die Dauer eines Entleiheinsatzes zu beschränken oder Arbeitsverträge beim Fehlen eines Folgeauftrags durch Kündigung zu beenden und den Leiharbeitnehmer bei Bedarf wiederholt erneut einzustellen. Auch die Lockerung des Entleihverbotes im Bauhauptgewerbe könnte die Branche belebt haben. Gleichzeitig wurde mit der jüngsten Reformmaßnahme bestimmt, dass ein so genannter Gleichbehandlungsgrundsatz vom ersten Tag des Verleihs an zu gelten habe. Dieser besagt, dass Leiharbeitnehmer ein Recht auf den gleichen Lohn und die gleichen Arbeitsbedingungen wie die Kernbelegschaft im Entleihbetrieb haben. Von diesem Grundsatz können Zeitarbeitsfirmen allerdings abweichen, wenn sie einen Branchentarifvertrag anwenden. Da die meisten Verleiher seitdem einen Tarifvertrag anwenden, um die andernfalls aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz resultierenden Kostensteigerungen zu umgehen, gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz für den größten Teil der Leiharbeiter nicht (Antoni und Jahn 2006 b), so dass sich aus dieser Regulierungsmaßnahme in der Branche keine beschäftigungshemmenden Wirkungen entfaltet haben dürften.

Trotz des enormen Bedeutungszuwachses und des erheblichen öffentlichen Interesses an der Zeitarbeit liegen insbesondere auf regionaler Ebene bislang nur wenige Befunde über die Branche vor, die sowohl im Hinblick auf ihre Bedeutung als auch auf ihre Struktur ausgeprägte regionale Besonderheiten

¹ Neben 'Zeitarbeit' sind im Sprachgebrauch für diese Beschäftigungsform auch die Begriffe Leiharbeit, Arbeitnehmerüberlassung oder Personalleasing üblich. Während sich in den Medien und in den neuen Tarifverträgen der Begriff Zeitarbeit durchgesetzt hat, ist im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) von Leiharbeitnehmern, Verleihern und Entleihern die Rede. In dieser Studie werden die genannten Begriffe synonym verwendet.

² Vgl. Art. 1 § 1 (AÜG) vom 7. August 1972 – BGBl. I S. 1393.

³ Einen umfassenden Überblick der gesetzlichen Reformen der Leiharbeit seit 1972 liefern Antoni und Jahn (2006 a; 2006 b).

aufweist. Gerade für regionale Arbeitsmärkte ist es jedoch von großem Interesse, welche Rolle der Zeitarbeit zukommt, für welche Tätigkeiten innerhalb der regionalen Wirtschaftsstruktur eine hohe Nachfrage für den Einsatz von Zeitarbeitskräften besteht und welche Arbeitskräfte über die Arbeitnehmerüberlassung in den Erwerbsprozess integriert sind. Um für das Land Mecklenburg-Vorpommern einen vertieften Kenntnisstand über die Zeitarbeit zu gewinnen, wird die Branche in der vorliegenden Studie einer regionalen Analyse im Hinblick auf ihre Entwicklung und Struktur unterzogen, wobei in einem Vergleich mit dem gesamten Bundesgebiet sowie mit anderen Bundesländern spezifische Besonderheiten Mecklenburg-Vorpommerns herausgearbeitet werden. In diesem Sinne kann die Untersuchung einen Beitrag leisten, aus regionaler Perspektive zentrale Erkenntnisse über diese stark expandierende Beschäftigungsform zu erlangen.

Die Untersuchung der Zeitarbeitsbranche in Mecklenburg-Vorpommern ist wie folgt gegliedert: Zunächst wird in Kapitel 2 die Datenlage für Untersuchungen der Zeitarbeit mit regionalem Fokus diskutiert und die Wahl der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit als Hauptdatenquelle begründet. In Kapitel 3 erfolgt dann die Untersuchung der Zeitarbeitsbranche in Mecklenburg-Vorpommern. Abschnitt 3.1 widmet sich der Entwicklung und der Bedeutung der Branche im Bundesgebiet und in anderen Bundesländern. In Abschnitt 3.2 erfolgt eine kleinräumige Betrachtung der Leiharbeit in Mecklenburg-Vorpommern auf Kreisebene. Zur Einordnung der Ergebnisse werden als Referenz die räumlichen Strukturen im benachbarten Schleswig-Holstein und in der Metropolregion Hamburg ebenfalls dargestellt. Auch hier kann durch einen zeitlichen Vergleich Aufschluss darüber gewonnen werden, ob bestimmte Regionen innerhalb des Landes einen besonders hohen Bedeutungszuwachs der Leiharbeit erleben. In Abschnitt 3.3 werden die Haupteinsatzfelder der in der Zeitarbeit beschäftigten Erwerbspersonen analysiert, um Aufschluss über den branchen- und berufsspezifischen Bedarf am Einsatz von Zeitarbeitskräften zu erhalten. Anschließend erfolgt in Abschnitt 3.4 eine umfassende Untersuchung der Gruppe der Leiharbeitskräfte. Sie werden im Hinblick auf ihre Qualifikation, ihre Geschlechts- und ihre Altersstruktur untersucht. Aufgrund der geringen Bedeutung ausländischer Arbeitskräfte in Ostdeutschland wird auf eine Betrachtung des Merkmals Nationalität verzichtet. Ein Fazit, in dem die Ergebnisse der Studie zusammenfassend diskutiert werden, beschließt die Arbeit.

2 Datenbasis

Für eine Analyse der Bedeutung und Struktur von Leiharbeit stehen grundsätzlich zwei Datenquellen zur Verfügung: Die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik und die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

Die Erfassung von Leiharbeitskräften in der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik geht zurück auf das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG), demzufolge alle Zeitarbeitsunternehmen zwei Mal im Jahr zu statistischen Meldungen an die Bundesagentur für Arbeit (BA) verpflichtet sind.⁴ Es werden sowohl Betriebe erfasst, die die Arbeitnehmerüberlassung als Hauptzweck betreiben, als auch so genannte Mischbetriebe der Zeitarbeit – Unternehmen, deren hauptsächlicher Geschäftszweck nicht die Arbeitnehmerüberlassung ist, die aber eigene Mitarbeiter regelmäßig oder in Einzelfällen anderen Firmen überlassen. Das in den Verleihbetrieben für die Personalvermittlung und -verwaltung zuständige Personal wird in der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik nicht registriert – es handelt sich demzufolge um eine Erfassung des tatsächlichen Beschäftigungsvolumens der Leiharbeitskräfte. Neben den monatlichen Zu- und Abgängen, dem Bestand, der ausgeübten Tätigkeit sowie einigen sozioökonomischen Merkmalen geben die Leiharbeitsbetriebe Auskunft über die Dauer der beendeten Beschäftigungsverhältnisse sowie den Status der Leiharbeitnehmer vor der Beschäftigungsaufnahme im Unternehmen.⁵

Für die Bearbeitung der vorliegenden Forschungsfrage ist die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik jedoch nur bedingt tauglich, da sie regional differenzierte Analysen nur eingeschränkt zulässt: Die Daten liegen gegliedert nach den Regionaldirektionen der BA vor, so dass Aussagen auf Länderebene für Norddeutschland nicht möglich sind. Zudem wird die Zahl der Leiharbeitnehmer dem Ort zugeordnet, in dem sich der Hauptsitz des Unternehmens befindet und nicht dem Ort, in dem der tatsächliche Verleihbetrieb ansässig ist. Als Hauptdatenbasis dieser Untersuchung wird aus diesen Gründen die Beschäftigungsstatistik der BA herangezogen, die auch regional differenziertere Analysen zulässt. Die Beschäftigungsstatistik umfasst alle Arbeiter und Angestellten sowie Auszubildenden, soweit sie nicht von der Sozialversicherungspflicht befreit sind.

Die Identifikation der Leiharbeitnehmer erfolgt über den ausgewiesenen Wirtschaftszweig des Arbeitgebers. Somit gehen in die Untersuchung ausschließlich Arbeitskräfte ein, die in Betrieben beschäftigt werden, deren Hauptzweck die Arbeitnehmerüberlassung darstellt. Durch diese Art der Erfassung kommt es in der Beschäftigungsstatistik sowohl zu einer Über- wie auch zu einer Untererfassung der Zeitarbeit (vgl. Abbildung 1):

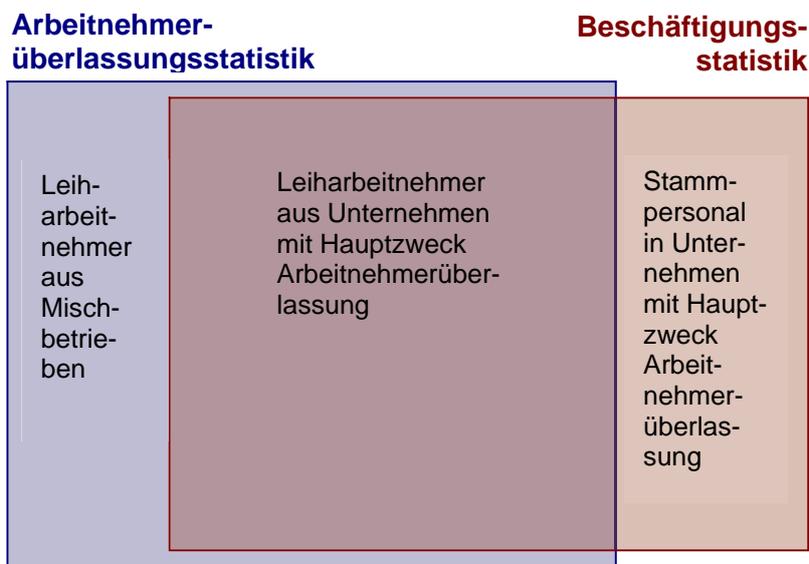
- Zum einen wird auch das Stammpersonal (Disponenten) in den Verleihbetrieben dem Wirtschaftszweig zugeordnet und ist somit nicht von der eigentlichen Leiharbeitnehmerschaft zu differenzieren. Der Anteil des Stammpersonals lässt sich nach Auskunft der 15 führenden Leiharbeitsunternehmen in Deutschland für das Jahr 2003 auf rund 7 % beziffern (Jahn und Wolf 2005, 8)
- Zum anderen werden mit dieser Erhebungsmethode die Leiharbeitnehmer, die in Mischbetrieben tätig sind, nicht der Arbeitnehmerüberlassung, sondern der Stammbbranche der

⁴ Die gewerbliche Überlassung von Arbeitskräften bedarf einer Überlassungserlaubnis durch die BA (Erlaubnisbehörde).

⁵ Vgl. hierzu das Statistikangebot der BA unter <http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html>

Mischunternehmen zugerechnet. Nach der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik waren im Juni 2006 knapp 14 % aller Leiharbeiter in Mischbetrieben tätig. Da diese Studie eine Untersuchung der Zeitarbeitsbranche im engeren Sinne zum Ziel hat, ist die Nichterfassung der aus Mischbetrieben verliehenen Arbeitskräfte unproblematisch.

Abbildung 1: Erfassung von Leiharbeitnehmern in der Arbeitnehmerüberlassungs- und Beschäftigungsstatistik



Infolge der unterschiedlichen Abgrenzung der Leiharbeiter und der Übererfassung der Stammbeschäftigung repräsentiert die Beschäftigungsstatistik im Durchschnitt der letzten Jahre etwa 87 % der in der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik erfassten Leiharbeiter. Die Leiharbeitsquote auf Basis der Beschäftigungsstatistik liegt damit durchschnittlich um etwa 0,1 Prozentpunkte unter der der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik (Jahn und Wolf 2005, 8).

Bestandteil der über die Beschäftigungsstatistik erfassten Leiharbeit sind auch Beschäftigte in Personal-Service-Agenturen (PSA) (vgl. Jahn 2004).⁶ PSA verleihen ihre Beschäftigten – ehemals Arbeitslose, die ihnen von den Arbeitsagenturen vermittelt werden – mit dem Auftrag, sie in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Beschäftigungsverhältnisse sind sozialversicherungspflichtig, aber gefördert. In verleihfreien Zeiten sind die PSA angehalten, die Beschäftigten zu qualifizieren und weiterzubilden. Die Zahl der Beschäftigten in PSA hat bereits im Jahr 2004 ihren Höhepunkt erreicht und ist seitdem stark rückläufig (vgl. Tabelle 1). Ihr Anteil an allen Beschäftigten in der Leiharbeitsbranche lag im Jahr 2007 bei deutlich unter einem Prozent, so dass die Aussagen dieser Untersuchung durch dieses arbeitsmarktpolitische Instrument kaum beeinflusst werden.

⁶ Nachdem mit dem Ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt jede Arbeitsagentur beauftragt war, eine PSA einzurichten, entfällt diese Verpflichtung seit dem 1. Januar 2006 und es steht den Agenturen frei, dieses Instrument zu nutzen.

Tabelle 1: Beschäftigtenbestand in Personal-Service-Agenturen 2003-2007*

Jahresdurchschnittlicher Beschäftigtenbestand in Personal-Service-Agenturen				
2003 (ab Mai)	2004	2005	2006	2007
16.932	24.743	12.593	5.885	3.542

* Nur Teilnehmer aus BA-Systemen; Förderungsinformationen zugelassener kommunaler Träger sind nicht enthalten. Daten für 2007 sind vorläufig.

Die Angaben in der folgenden Strukturanalyse beziehen sich jeweils auf den Arbeitsort der Beschäftigten. Aufgrund der Spezifika des Untersuchungsgegenstandes ist es freilich möglich, dass der tatsächliche Arbeitsort im Entleihbetrieb in einem anderen Kreis, möglicherweise gar in einem anderen Bundesland liegt, als der ausgewiesene Arbeitsort, an dem der Verleihbetrieb ansässig ist.

Für die Analyse stehen Daten der Jahre 1999-2007 zur Verfügung. Wenn nicht anders kenntlich gemacht, beziehen sich die ausgewiesenen Daten auf Bestände zum 30. Juni eines Jahres. Die Beschäftigungsstatistik ermöglicht eine Analyse der Leiharbeit auf unterschiedlichen regionalen Aggregatenebenen. Wir betrachten neben den Strukturen auf der Bundesländerebene auch die kleinräumige Verteilung der Zeitarbeitsbranche auf der Ebene der Kreise und kreisfreien Städte in Mecklenburg-Vorpommern. Um eine allgemeine Einordnung der räumlichen Strukturen im Lande zu ermöglichen, wurden als Referenz auch Schleswig-Holstein sowie die Metropolregion Hamburg berücksichtigt.

Die Datenbasis erlaubt es zudem, unterschiedliche Strukturmerkmale der Zeitarbeit zu betrachten, weil die Informationen differenziert nach Alter, Geschlecht, Qualifikation und ausgeübter Tätigkeit vorliegen. Zur Untersuchung der Qualifikationsstruktur in der Arbeitnehmerüberlassung unterscheiden wir 3 Qualifikationsgruppen, die wie folgt abgegrenzt sind: ohne Berufsausbildung, mit abgeschlossener Berufsausbildung, Fachhoch-/Hochschulabschluss. Um Anhaltspunkte über die Einsatzfelder der Zeitarbeitskräfte zu erhalten, nutzen wir Angaben aus der Beschäftigungsstatistik, die nach der Berufsklassifikation der BA von 1988 gegliedert sind. Die Betrachtung erfolgt auf Zweisteller-Ebene, d. h. es werden 88 Berufsgruppen unterschieden. Damit ist eine detaillierte Betrachtung der in den Entleihbetrieben ausgeübten Tätigkeiten möglich.

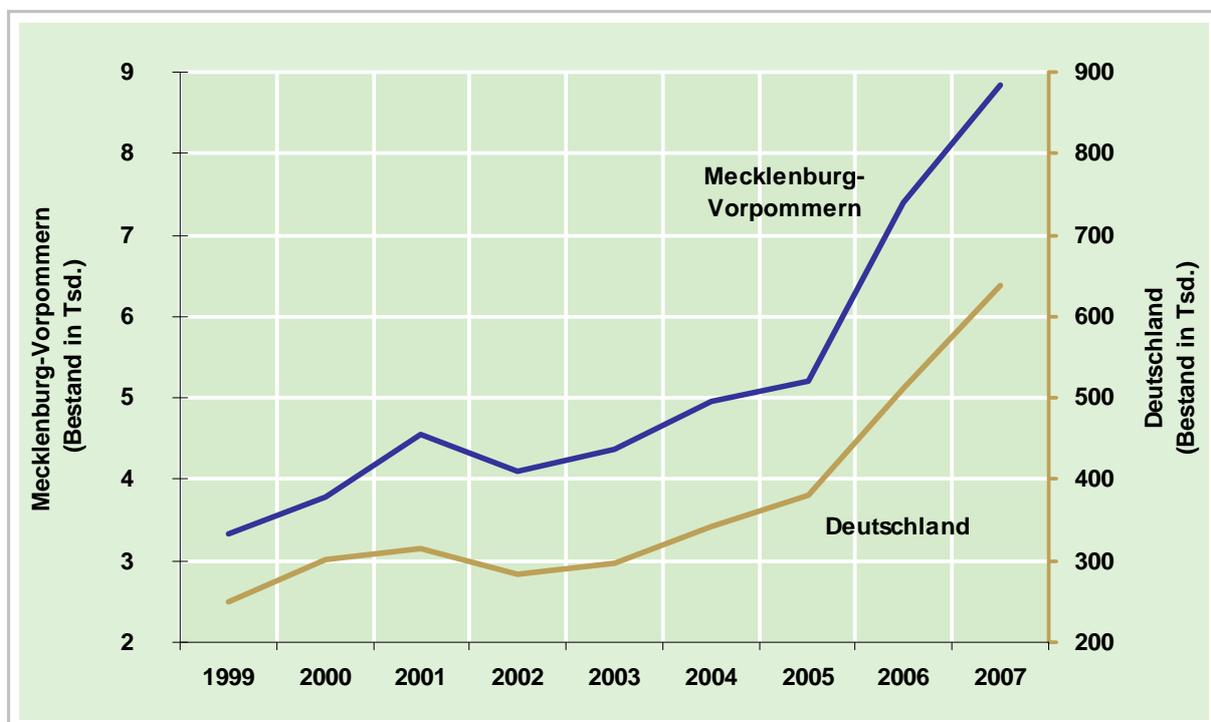
In Kapitel 3 erfolgt die Analyse der Entwicklung und Bedeutung – auch auf regionaler Ebene – sowie der Struktur von Zeitarbeit in Mecklenburg-Vorpommern.

3 Arbeitnehmerüberlassung in Mecklenburg-Vorpommern

3.1 Entwicklung der Arbeitnehmerüberlassung

Dieser Abschnitt widmet sich zunächst der quantitativen Bedeutung von Zeitarbeit in Mecklenburg-Vorpommern. Um sowohl die Entwicklung als auch den Umfang der Arbeitnehmerüberlassung im Land fundiert bewerten zu können, werden die Größen in Bezug gesetzt zur entsprechenden Entwicklung im Bundesgebiet sowie in anderen Bundesländern, aber auch zur allgemeinen Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Land. In Abbildung 2 ist für den Zeitraum 1999 bis 2007 die Zahl der in der Zeitarbeitsbranche Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern sowie im Bundesgebiet abgebildet.

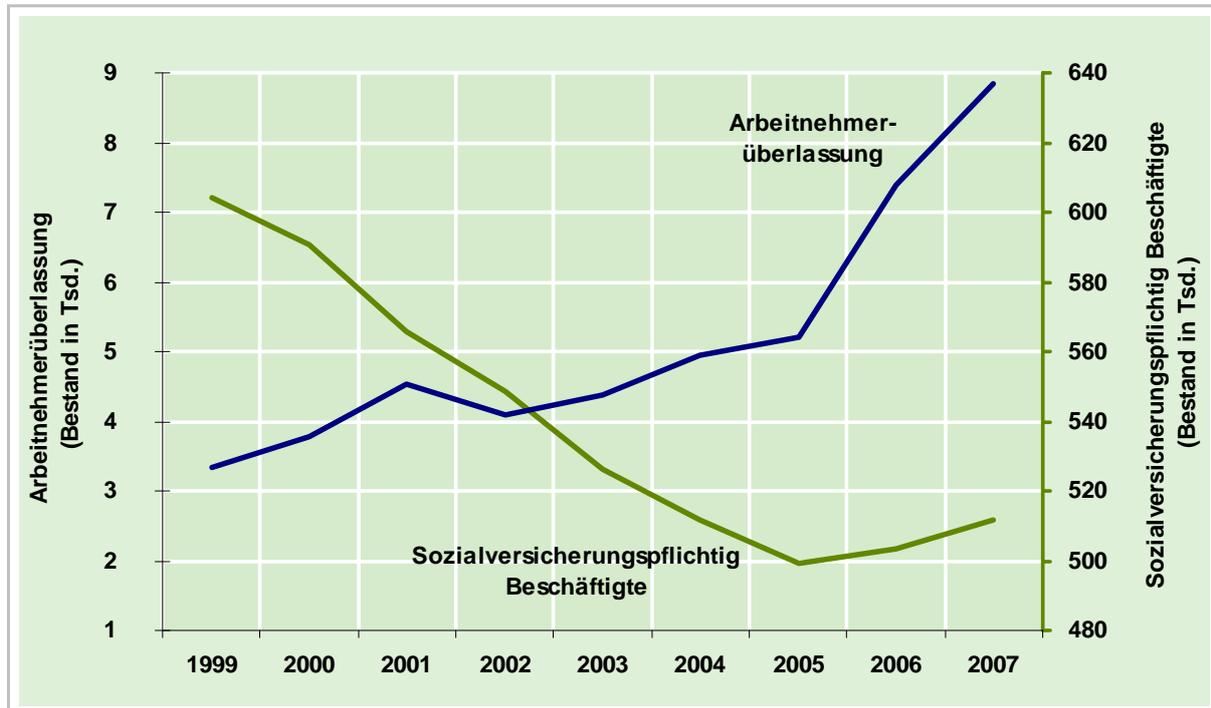
Abbildung 2: Entwicklung der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland und Mecklenburg-Vorpommern



Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA

Die Abbildung zeigt, dass die Zahl der in der Arbeitnehmerüberlassung beschäftigten Erwerbspersonen sowohl im gesamten Bundesgebiet als auch in Mecklenburg-Vorpommern – jeweils abgesehen von einem leichten Rückgang zwischen 2001 und 2002 – über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg angestiegen ist. In Mecklenburg-Vorpommern ist die Zahl der Leiharbeitskräfte von rund 3.300 im Juni 1999 auf fast 9.000 im Juni 2007 um mehr als den Faktor 2,5 gestiegen. Für das gesamte Bundesgebiet war ein Beschäftigungszuwachs um rund 390.000 auf etwa 639.000 Arbeitnehmer in der Zeitarbeitsbranche – und damit ebenfalls mehr als eine Verdoppelung – zu verzeichnen.

Abbildung 3: Entwicklung der Arbeitnehmerüberlassung und der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Mecklenburg-Vorpommern



Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA

Um das Wachstum der Beschäftigung in der Leiharbeitsbranche im Kontext der allgemeinen Beschäftigungsentwicklung bewerten zu können, ist in Abbildung 3 für Mecklenburg-Vorpommern die Entwicklung in der Arbeitnehmerüberlassung jener der Gesamtbeschäftigung gegenüber gestellt. Dabei offenbaren sich besondere Gesetzmäßigkeiten dieser Branche. Zunächst fällt auf, dass die Zeitarbeit vom allgemeinen Beschäftigungsrückgang im Land weitgehend verschont geblieben ist. Lediglich mit dem Ende des New Economy-Booms haben sich zwischen 2001 und 2002 leichte Verluste eingestellt. Zwischen 2002 und 2007 konnte die Branche in Mecklenburg-Vorpommern kontinuierliche Beschäftigungsgewinne realisieren, ab 2005 mit einer erhöhten Dynamik. Die Arbeitnehmerüberlassung hat sich damit deutlich von der bis ins Jahr 2005 anhaltenden negativen Entwicklung der Gesamtbeschäftigung absetzen können.⁷ Dieser von der allgemeinen konjunkturellen Entwicklung abweichende Trend steht in gewissem Widerspruch zu früheren Studien, die auf überdurchschnittliche konjunkturelle Schwankungen in der Zeitarbeit verweisen (z. B. Jahn und Rudolph 2002, 3; Burda und Kvasnicka 2006, 209). Möglicherweise wurde die starke prozyklische Sensitivität der Branche in der letzten Phase wirtschaftlichen Abschwungs durch den starken positiven Trend in der Zeitarbeit, der sicherlich

⁷ Bellmann und Kühl (2007, 22f.) verweisen darauf, dass mit dieser Entwicklung ein Absinken der Löhne der Leiharbeiter einherging. Dies sei darauf zurückzuführen, dass das Beschäftigungswachstum der Leiharbeit in dieser Zeit weniger auf einen Nachfragezuwachs als auf einen Angebotschub zurückzuführen sei, der die zunehmend angespannte Situation am Arbeitsmarkt für sozialversicherungspflichtige Beschäftigung widerspiegeln würde.

unter anderem auf die eingangs erwähnte Rücknahme von gesetzlichen Restriktionen zurückgeht,⁸ überlagert.

Für die Phase der jüngsten Entspannung am Arbeitsmarkt sieht man dann, dass der Beschäftigungszuwachs in der Zeitarbeitsbranche zwischen 2005 und 2006 deutlich steiler ausfällt als in der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung insgesamt. Zu Beginn des Aufschwungs reagieren Unternehmen in Bezug auf die Einstellung zusätzlicher Fachkräfte anscheinend zunächst zurückhaltend und decken ihren steigenden Personalbedarf über Verleihfirmen. Nachdem sich die wirtschaftliche Situation der Unternehmen zwischen 2006 und 2007 weiter positiv entwickelt hat und auch die weiteren Prognosen einen anhaltend positiven Trend erwarten ließen, waren sie dann offenbar zunehmend bereit, den steigenden Arbeitskräftebedarf auch über eigene Einstellungen zu decken. Ursächlich hierfür könnten Kostenersparnisse und Produktivitätsunterschiede sein: Erstens können mit der Rekrutierung eigenen Personals Kostensenkungen verbunden sein, da sich der durchschnittliche von Entleihunternehmen an einen Verleiher zu entrichtende Stundenverrechnungssatz auf etwa das Zweieinhalbfache des von der Zeitarbeitsfirma an den Leiharbeiter gezahlten Basisbruttostundenlohnes beläuft (Burda und Kvasnicka 2006, 196). Zweitens ist anzunehmen, dass festangestellte Arbeitnehmer motivierter und darüber hinaus eher bereit sind, in ihr tätigkeitsrelevantes Humankapital zu investieren. Daraus könnte auf eine höhere Produktivität von regulär angestellten Arbeitskräften geschlossen werden.

Anhand der Tabelle 2 ist dieser Zusammenhang für die jüngste Entwicklung noch einmal nachzuvollziehen: man sieht, dass sowohl das absolute wie auch das relative Wachstum der Zahl von Leiharbeitern zwischen 2005 und 2006 größer ausgefallen ist als zwischen 2006 und 2007. Umgekehrt stellt sich die Situation bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung insgesamt dar: Sie ist zwischen 2006 und 2007 absolut wie relativ stärker gewachsen als zwischen 2005 und 2006. Dieser Zusammenhang gilt sowohl für das Bundesgebiet insgesamt als auch für Mecklenburg-Vorpommern. Hier fällt die Abschwächung des Wachstums der Leiharbeit am aktuellen Rand allerdings besonders stark aus: Während die Entwicklung im Vorjahr mit fast 42 % noch deutlich über dem bundesdeutschen Durchschnitt lag, blieb sie zwischen 2006 und 2007 klar hinter diesem zurück.

Tabelle 2: Veränderung der Zahl Beschäftigter und der Leiharbeitnehmer in Deutschland und Mecklenburg-Vorpommern in den Jahren 2005/2006 und 2006/2007

		Veränderung 2006/2005		Veränderung 2007/2006	
		absolut	in %	absolut	in %
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Deutschland	176.070	0,7	500.230	1,9
	Mecklenburg-Vorpommern	4.631	0,9	7.982	1,6
Leiharbeiter	Deutschland	131.674	34,6	126.924	24,8
	Mecklenburg-Vorpommern	2.181	41,9	1.452	19,7

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA, eigene Berechnungen

⁸ Auch Antoni und Jahn (2006 b) sehen in der Deregulierung des Arbeitnehmerüberlassungsrechts einen entscheidenden Faktor für die hohen Wachstumsraten der Branche in den letzten Jahren.

Insgesamt ist die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Mecklenburg-Vorpommern zwischen 1999 und 2007 drastisch von rund 604.000 auf weniger als 512.000 Arbeitnehmer zurückgegangen. Der Abbau von 93.000 Beschäftigungsverhältnissen entspricht einem Rückgang der Gesamtbeschäftigung von rund 15 % – das Wachstum der Leiharbeit in diesem Zeitraum lässt sich dagegen auf rund 166 % beziffern. Die aufgezeigten Entwicklungsunterschiede im Land spiegeln grundsätzlich die entsprechende bundesweite Konstellation wider, wobei allerdings das Wachstum der Zeitarbeit in Mecklenburg-Vorpommern etwas stärker ausfiel als im gesamten Bundesgebiet, während die Entwicklung der Gesamtbeschäftigung wesentlich ungünstiger verlief als im Bundesdurchschnitt (Bundesgebiet: Wachstum Zeitarbeit: 156,9 %, Wachstum Gesamtbeschäftigung: -2,3 %).

Tabelle 3 zeigt die Entwicklung der Leiharbeit für alle Bundesländer, das gesamte Bundesgebiet sowie für West- und Ostdeutschland und weist auch die jeweiligen Leiharbeitsquoten aus. Die Leiharbeitsquote beziffert den Anteil der Beschäftigten in Leiharbeitsunternehmen an der sozialversicherungspflichtigen Gesamtbeschäftigung. Auf den ersten Blick wird deutlich, dass die Leiharbeit in allen Bundesländern im Beobachtungszeitraum deutlich angestiegen ist. Bei einer differenzierten Betrachtung lassen sich jedoch ausgeprägte regionale Unterschiede, beispielsweise zwischen dem ost- und dem westdeutschen Bundesgebiet, erkennen. So ist die Leiharbeit in Ostdeutschland wesentlich stärker gewachsen als in Westdeutschland (170,5 % vs. 153,7 %). Gleichzeitig ist die Gesamtbeschäftigung in Ostdeutschland um 12,3 % zurückgegangen, während sie in Westdeutschland – nach einem zwischenzeitlichen Rückgang – insgesamt um 0,4 % zulegen konnte. Diese unterschiedliche Entwicklung in den beiden Landesteilen spiegelt sich auch in der Leiharbeitsquote wider, die in Ostdeutschland inzwischen mit 2,5 % über jener in Westdeutschland (2,3 %) liegt.⁹ Die gegenläufige Entwicklung von Zeitarbeit und Gesamtbeschäftigung in Ostdeutschland könnte als Indiz dafür interpretiert werden, dass die intensive Nutzung von Leiharbeit insbesondere in Ostdeutschland auch zu einer Verdrängung von „normalen“ sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen führt. Auf der anderen Seite ist es freilich denkbar, dass der Beschäftigungsrückgang ohne die Möglichkeit eines relativ flexiblen Einsatzes von Leiharbeitskräften noch stärker ausgefallen wäre.

Auch bei einem Vergleich auf der Ebene der Bundesländer zeigen sich deutliche regionale Unterschiede. Unter allen Ländern weist Brandenburg mit einem Beschäftigungswachstum in der Leiharbeit von 252 % die stärksten Zuwächse auf, gefolgt von Thüringen (251 %) und Bremen (234 %). Auch Niedersachsen, Bayern und Sachsen setzen sich in Bezug auf die Wachstumsrate noch deutlich von den nachfolgenden Ländern ab. Mecklenburg-Vorpommern belegt einen Platz im unteren Mittelfeld. Die Stadtstaaten Berlin und Hamburg haben mit rund 105 % bzw. 109 % deutlich unterdurchschnittliche Wachstumsraten.¹⁰

⁹ Hier sei nochmals auf die unterschiedliche Abgrenzung der Leiharbeitnehmer in der Beschäftigungsstatistik und der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik hingewiesen, die dazu führt, dass die Leiharbeitsquote auf Basis der Beschäftigungsstatistik nach Angaben von Jahn und Wolf (2005) um etwa 0,1 Prozentpunkte unter der der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik liegt. Dies ist bei den im Folgenden ausgewiesenen Leiharbeitsquoten zu berücksichtigen.

¹⁰ Die mit 43,3% geringe Wachstumsrate im Saarland ist zumindest teilweise auf eine Änderung der Erfassung in der Statistik zurückzuführen (Jahn und Wolf 2005, 3): Bis zum Jahr 2002 wurden Leiharbeitnehmer bei Verleihern, die ihren Betriebssitz in Frankreich, Belgien und Luxemburg haben und grenzüberschreitend Arbeitnehmer überlassen, unabhängig vom tatsächlichen Arbeitsort beim Agenturbezirk Saarbrücken gemeldet. Die Zuordnung der Leiharbeiter zu ihrem tatsächlichen Arbeitsort hat dazu beigetragen, dass die Zahl der Leiharbeitnehmer im Saarland zwischen 2001 und 2002 um 3.850 deutlich gesunken ist.

Das ausgeprägte Beschäftigungswachstum der Leiharbeit hat, verstärkt durch den Rückgang der sozialversicherungspflichtigen Gesamtbeschäftigung, in den meisten Bundesländern dazu geführt, dass die Leiharbeitsquote sehr stark angestiegen ist. 1999 lag sie im Bundesdurchschnitt bei 0,9 %. Mecklenburg-Vorpommern hatte unter den ostdeutschen Bundesländern mit 0,6 % nach Brandenburg (0,4 %) die geringste Leiharbeitsquote, unter den westdeutschen Bundesländern war die Quote lediglich in Schleswig-Holstein genauso niedrig. Die höchste Leiharbeitsquote verzeichnete Hamburg mit 1,7 %.¹¹ Im Jahr 2007 sind bundesweit 2,4 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Zeitarbeitsbranche tätig. Mecklenburg-Vorpommern rangiert unter den ostdeutschen Bundesländern mit 1,7 % weiter an zweitletzter Stelle. Bundesweit ist die Bedeutung der Leiharbeit lediglich in Brandenburg und Schleswig-Holstein mit je 1,6 % geringer. Am anderen Ende der Skala rangieren Hamburg (3,4 %) und das Saarland (3,1 %) weiter in der Spitzengruppe, der nunmehr auch Bremen (3,4 %) und Thüringen (3,3 %) zuzuordnen sind.

Bei einem Vergleich der Wachstumsraten der Leiharbeit und der Leiharbeitsquoten in den einzelnen Bundesländern fällt auf, dass Hamburg, das schon 1999 eine deutlich überdurchschnittliche Leiharbeitsquote aufwies, eine weit unterdurchschnittliche Wachstumsrate zu verzeichnen hatte. Auf der anderen Seite weist Brandenburg als das Land mit der geringsten Leiharbeitsquote im Jahr 1999 ein weit überdurchschnittliches Wachstum auf. Auch Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Bayern, Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen hatten im Ausgangsjahr eine unterdurchschnittliche Leiharbeitsquote und fallen durch ein überdurchschnittliches Wachstum auf. Tendenziell scheinen Bundesländer mit einer hohen Leiharbeitsquote in 1999 also durch ein eher geringes Wachstum in der Leiharbeit gekennzeichnet zu sein und umgekehrt. Ein solcher negativer Zusammenhang zwischen den beiden Größen, aus dem auf einen Aufholprozess und eine langfristige Angleichung der Bedeutung von Leiharbeit in den einzelnen Regionen geschlossen werden könnte, wird auch von Jahn und Wolf (2005) beobachtet, die 271 Arbeitsmarktregionen in Deutschland untersucht haben.¹²

¹¹ Die noch höhere Leiharbeitsquote im Saarland (2,1%) ist wegen des beschriebenen statistischen Erfassungsproblems nicht im regionalen Vergleich zu interpretieren.

¹² Dabei ist freilich auch die Entwicklung der Beschäftigung insgesamt zu berücksichtigen. Wächst diese in einer Region ebenfalls überdurchschnittlich, so wirkt sich dies auch auf die Entwicklung der Leiharbeitsquote aus.

Tabelle 3: Entwicklung der Leiharbeit in den Bundesländern

Beschäftigte Arbeitnehmerüberlassung						
	Bestand		Veränderung		Leiharbeitsquote (LAQ) in %	
	1999	2007	1999-2007		1999	2007
			absolut	in %		
Deutschland	248.720	639.033	390.313	156,9	0,9	2,4
Westdeutschland (ohne Berlin)	201.023	509.999	308.976	153,7	0,9	2,3
Schleswig-Holstein	5.249	12.713	7.464	142,2	0,6	1,6
Hamburg	12.632	26.388	13.756	108,9	1,7	3,4
Niedersachsen	18.789	55.088	36.299	193,2	0,8	2,3
Bremen	2.844	9.485	6.641	233,5	1,0	3,4
Nordrhein-Westfalen	59.091	144.131	85.040	143,9	1,0	2,5
Hessen	19.257	48.412	29.155	151,4	0,9	2,3
Rheinland-Pfalz	9.277	24.792	15.515	167,2	0,8	2,1
Baden-Württemberg	32.890	80.707	47.817	145,4	0,9	2,1
Bayern	33.582	97.662	64.080	190,8	0,8	2,2
Saarland	7.412	10.621	3.209	43,3	2,1	3,1
Ostdeutschland (einschl. Berlin)	47.697	129.034	81.337	170,5	0,8	2,5
Berlin	11.388	23.323	11.935	104,8	1,0	2,2
Brandenburg	3.334	11.745	8.411	252,3	0,4	1,6
Mecklenburg-Vorpommern	3.328	8.841	5.513	165,7	0,6	1,7
Sachsen	14.059	40.714	26.655	189,6	0,9	3,0
Sachsen-Anhalt	8.696	20.210	11.514	132,4	1,0	2,8
Thüringen	6.892	24.201	17.309	251,1	0,8	3,3

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA, eigene Berechnungen

Der Arbeitnehmerüberlassungsbranche kommt im aktuellen Aufschwung am deutschen Arbeitsmarkt eine zentrale Rolle zu. Der Anteil der Zeitarbeit am Beschäftigungsaufbau wird in den Medien immer wieder diskutiert. Dabei wird beispielsweise angegeben, dass der Anteil der Zeitarbeitsbranche am Beschäftigungsaufbau Mitte 2006 bei rund 75 % (Süddeutsche Zeitung vom 26.07.2007) bzw. 80 % (Die Zeit vom 24. Mai 2007) gelegen habe, für das Jahr 2007 wird ihr Anteil auf 25 % (Financial Times Deutschland vom 31.08.2007) bzw. 30 % (Süddeutsche Zeitung vom 28. Juni 2007) beziffert. Gemessen am Anteil an allen begonnenen Beschäftigungsverhältnissen betrug das Gewicht der Leiharbeitsbranche am Beschäftigungsaufbau im Jahr 2006 bundesweit im Jahresdurchschnitt knapp 12 %.

In Mecklenburg-Vorpommern lag der Wert mit gut 6 % unter dem Bundesdurchschnitt.¹³ Da die Arbeitnehmerüberlassung im Jahresverlauf ausgeprägteren saisonalen Schwankungen unterworfen ist als die Beschäftigung insgesamt (vgl. z. B. Jahn und Rudolph 2002, 3), ist in diesem Zusammenhang auch ein Blick auf die Bedeutung der Branche in saisonalen Spitzenzeiten von Interesse. So kam die Arbeitnehmerüberlassung im zweiten Quartal 2006 deutschlandweit auf einen Anteil von knapp 14 % und von gut 7 % in Mecklenburg-Vorpommern. Insbesondere in saisonalen Hoch-Zeiten hat die Zeitarbeitsbranche also einen nicht unbeträchtlichen Anteil an allen neuen Beschäftigungsverhältnissen – wenngleich die Zahlen deutlich hinter den zitierten Presseverlautbarungen zurückbleiben.

Der gemessen an der nach wie vor relativ geringen Bedeutung der Zeitarbeit an der Gesamtbeschäftigung hohe Anteil an neuen Beschäftigungsverhältnissen erklärt sich aus zwei Faktoren: Zum einen dokumentiert er die wachsende Bedeutung der Zeitarbeitsbranche innerhalb der Gesamtbeschäftigung. Zum anderen ist in diesem Kontext die geringe Beschäftigungsdauer in der Leiharbeitsbranche zu berücksichtigen: Aus der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik, für die die Leiharbeitsfirmen halbjährlich verpflichtet sind, darüber Auskunft zu geben, wie viele beendete Arbeitsverhältnisse zu verzeichnen waren und wie lange diese angedauert hatten, ist zu entnehmen, dass im ersten Halbjahr 2007 fast 60 % der beendeten Arbeitsverhältnisse weniger als 3 Monate bestanden. Rund 14 % der beendeten Arbeitsverhältnisse in der Branche dauerten sogar weniger als eine Woche (vgl. auch Antoni und Jahn 2006 b).¹⁴ Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer in Deutschland liegt insgesamt dagegen bei mehr als 10 Jahren (Institut der deutschen Wirtschaft 2007). In der Leiharbeitsbranche wird ein Arbeitsplatz innerhalb einer Periode somit offensichtlich häufiger neu besetzt als in der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung insgesamt. Auch Burda und Kvasnicka (2006, 213) verweisen auf die für die Dynamik am deutschen Arbeitsmarkt zunehmend bedeutende Rolle der Zeitarbeit.

Die Betrachtung der Entwicklung der Leiharbeit hat gezeigt, dass die Branche sowohl absolut wie auch relativ in den letzten Jahren stark an Bedeutung gewonnen hat. Im regionalen Vergleich bleibt die Bedeutung von Leiharbeit in Mecklenburg-Vorpommern relativ deutlich hinter dem Bundesdurchschnitt zurück. Das Beschäftigungswachstum der Branche fiel dagegen seit Ende der 1990er Jahre im Land leicht überdurchschnittlich aus. Der folgende Abschnitt widmet sich einer kleinräumigeren Betrachtung der Bedeutung von Leiharbeit in Norddeutschland, um auch hier etwaige regionale Unterschiede zu identifizieren.

¹³ Für das Jahr 2007 liegen bislang nur vorläufige Daten für die ersten beiden Quartale vor. In diesem Zeitraum betrug der Anteil der Leiharbeit an den begonnenen Beschäftigungsverhältnissen durchschnittlich knapp 13 % (Deutschland) bzw. knapp 7 % (Mecklenburg-Vorpommern).

¹⁴ Dabei ist darauf hinzuweisen, dass in der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik nur die beendeten Arbeitsverhältnisse erfasst werden. Eventuell längerfristig weiter bestehende Beschäftigungsverhältnisse finden keine Berücksichtigung. Die Gründe für die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses werden in der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik nicht erfasst. Somit kann von den kurzen Beschäftigungsdauern nicht zwingend auf eine damit verbundene Beschäftigungsunsicherheit der Zeitarbeitnehmer geschlossen werden. So zeigt sich für ein großes Zeitarbeitsunternehmen in Deutschland, dass Beendigungen der Arbeitsverhältnisse in den Jahren 1999-2003 nicht nur auf Kündigungen durch das Zeitarbeitsunternehmen zurückgingen (40,4 %), sondern auch auf solche durch die Zeitarbeitnehmer (24,2 %), bzw. dass es sich um einvernehmliche Auflösungen (15,4 %) und Trennungen gemäß der Vertragslaufzeit eines befristeten Arbeitsvertrages handelte (17,5 %) (vgl. Burda und Kvasnicka 2006, 214).

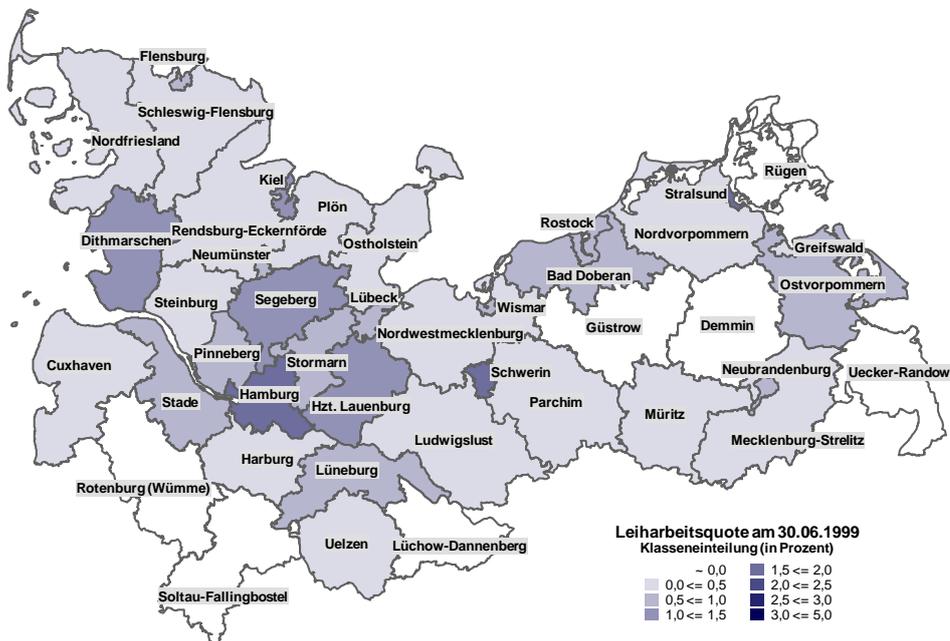
3.2 Regionale Verteilung und Entwicklung der Arbeitnehmerüberlassung in Mecklenburg-Vorpommern und Norddeutschland

Im Abschnitt 3.1 wurde bereits deutlich, dass schon auf der Bundesländerebene erhebliche Unterschiede in der Bedeutung und Entwicklung der Zeitarbeit existieren. Auf Basis der in der Beschäftigungsstatistik vorhandenen Informationen lässt sich die regionale Verbreitung der Arbeitnehmerüberlassung noch differenzierter, bis auf die Kreisebene hinab, analysieren. Zur kleinräumigen Verteilung der Branche liegen bislang aber nur vereinzelt empirische Befunde vor (z. B. Jahn und Wolf 2005). Im Folgenden werden die regionalen Disparitäten in Mecklenburg-Vorpommern eingehender betrachtet. Um eine Einordnung der Resultate für das Land zu ermöglichen, betrachten wir als Referenz die räumliche Struktur der Zeitarbeit im gesamten norddeutschen Raum. Einen Überblick über die regionale Struktur der Leiharbeit und ihre Veränderung im Zeitablauf geben Abbildung 4 und Abbildung 5. Die Karten zeigen die regionale Verteilung der Leiharbeitsquoten auf der Kreisebene für Mecklenburg-Vorpommern sowie Schleswig-Holstein und die Metropolregion Hamburg in den Jahren 1999 und 2007. Wir betrachten die Metropolregion Hamburg, weil die Hansestadt und die wirtschaftlich eng mit ihr verflochtenen Umlandregionen als ein gemeinsamer Wirtschaftsraum aufzufassen sind und erhebliche Bedeutung auch für die wirtschaftliche Entwicklung in Mecklenburg-Vorpommern haben.

Insgesamt wird anhand der Abbildungen dreierlei deutlich. Erstens ist die räumliche Struktur der Arbeitnehmerüberlassung zu beiden Zeitpunkten durch erhebliche regionale Unterschiede gekennzeichnet, die vor allem einem Stadt-Land-Gefälle folgen, d. h. die kreisfreien Städte weisen im Allgemeinen deutlich höhere Leiharbeitsquoten auf als die Landkreise. Im Beobachtungszeitraum haben sich keine grundlegenden Veränderungen der räumlichen Struktur eingestellt – in Städten besitzt die Branche somit eine überdurchschnittliche Bedeutung. Festzustellen ist bei einer Gegenüberstellung der Karten zweitens, dass sich in der Metropolregion Hamburg eine gewisse Suburbanisierung der Arbeitnehmerüberlassung vollzieht, die lange Zeit auch ein zentrales Merkmal der regionalen Beschäftigungsentwicklung insgesamt in Deutschland darstellte (vgl. dazu Niebuhr 2002). Allerdings scheinen diese Verlagerungsprozesse zwischen Stadt und Umlandregionen für das nördliche Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern kaum relevant zu sein. In Mecklenburg-Vorpommern deutet sich sogar eine zunehmende Konzentration der Leiharbeit auf die kreisfreien Städte an. Und schließlich ist drittens festzustellen, dass in der weit überwiegenden Zahl von Regionen die Leiharbeitsquoten im Untersuchungszeitraum zugenommen haben. Das überdurchschnittliche Beschäftigungswachstum der Zeitarbeit hat also dazu geführt, dass sich in den meisten norddeutschen Regionen der Anteil der Zeitarbeitsbranche an der Gesamtbeschäftigung erhöht hat.

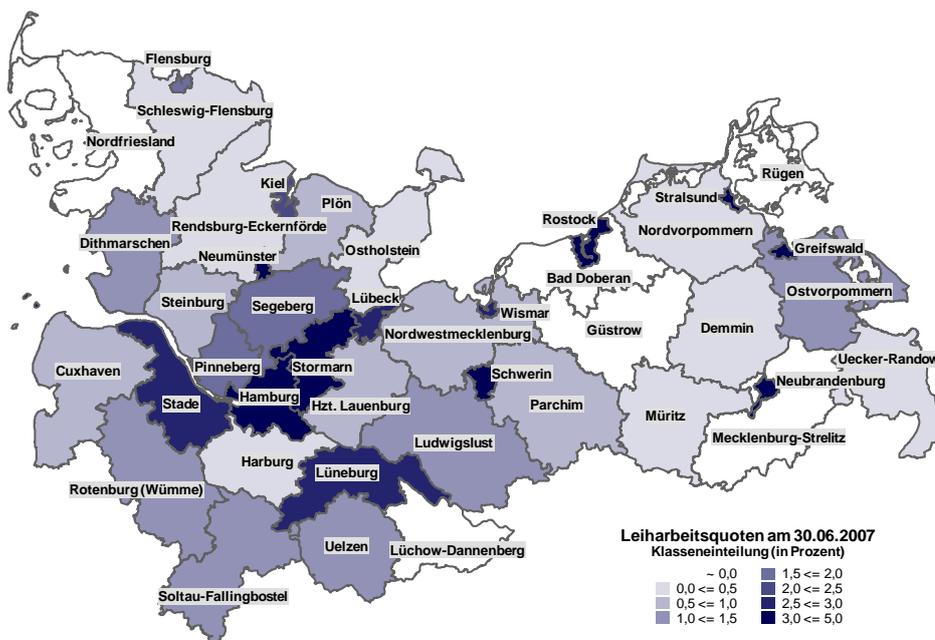
Die offensichtliche Präferenz der Leiharbeitsfirmen für Standorte in größeren Städten lässt sich sicherlich in starkem Maße durch die mit diesen Standorten verbundene Größe der Arbeits- und Absatzmärkte erklären. Ein großer lokaler Arbeitsmarkt gewährleistet die Erreichbarkeit eines großen Arbeitskräftepools. Zudem bieten die Kernstädte räumliche Nähe zu einer großen Zahl von potentiellen Kunden, d. h. Entleihfirmen. Die Möglichkeit, eine große Zahl von potentiellen Entleihern von einem zentralen Standort aus zu bedienen, erlaubt darüber hinaus eine gewisse Risikodiversifizierung, weil befristete Einsätze bei unterschiedlichen Firmen zu einem längerfristigen Arbeitsverhältnis zusammengefasst werden können und so verleihfreie Zeiten vermieden werden (vgl. Jahn und Wolf 2005). Traditionelle Standortnachteile der Agglomerationszentren wie hohe Grundstückspreise bzw. Mietkosten werden dagegen für die Zeitarbeitsbranche vermutlich von nachgeordneter Bedeutung sein, weil ihr Flächenbedarf relativ gering ist.

Abbildung 4: Regionale Leiharbeitsquoten in Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern und der Metropolregion Hamburg, 1999



Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA, eigene Berechnungen

Abbildung 5: Regionale Leiharbeitsquoten in Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern und der Metropolregion Hamburg, 2007



Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA, eigene Berechnungen

Bei der Diskussion der kleinräumigen Verteilung der Leiharbeit ist zu beachten, dass in der Beschäftigungsstatistik, wie in Kapitel 2 dargelegt, der Standort des Zeitarbeitsunternehmens als Arbeitsort des Leiharbeitnehmers erfasst wird. Der tatsächliche Arbeitsort beim Entleiher liegt aber nicht zwangsläufig im gleichen Kreis. Insofern folgt aus der Konzentration der Leiharbeitsfirmen auf die Städte nicht notwendigerweise eine entsprechende regionale Verteilung der Einsatzorte. Sollten allerdings die Anfahrtszeiten zum Kunden einen relevanten Kostenfaktor der Zeitarbeitsfirmen darstellen, dürfte die Diskrepanz zwischen gemeldetem und tatsächlichem Arbeitsort eher begrenzt sein.¹⁵ So argumentieren auch Burda und Kvasnicka (2006), dass die durch kleine Betriebsgrößen und eine hohe Anzahl von Anbietern geprägte Zeitarbeitsbranche offenbar durch komparative Vorteile kleiner gegenüber großer Betriebe gekennzeichnet ist. Nach Ansicht der Autoren kann dies Ausdruck einer erforderlichen räumlichen Nähe zu den Entleihbetrieben sein, die mit längerfristigen Bindungen zwischen Ver- und Entleiher auf vorrangig regional geprägten Arbeitsmärkten einhergeht. Diese Einschätzung wird durch die Befunde von Promberger (2006) bestätigt, wonach ein Einsatz bis etwa 100 km Entfernung vom Wohnort gegenüber längeren Pendlerdistanzen überwiegt.¹⁶ Die räumliche Struktur des Einsatzes von Leiharbeit sollte daher weitgehend mit der oben beschriebenen Verteilung der Beschäftigung in Zeitarbeitsunternehmen übereinstimmen. So zeigt auch Promberger (2006), dass der Anteil von Unternehmen, die Leiharbeiter einsetzen, mit zunehmender Gemeindegröße kontinuierlich steigt.

Wenngleich Standorte in großen Agglomerationsräumen den Zeitarbeitsfirmen zweifellos attraktive Bedingungen bieten, wird anhand der regionalen Beschäftigungsentwicklung der Branche seit 1999 doch deutlich, dass zumindest in der Metropolregion Hamburg nicht unerhebliche Suburbanisierungstendenzen zu beobachten sind. In diesem Zusammenhang kommt vermutlich der Suburbanisierung von Arbeitsplätzen insgesamt, d. h. einem verglichen mit der Kernstadt höheren Beschäftigungswachstum im Umland, eine zentrale Rolle zu. Die relativ dynamische Entwicklung im Umland kann auf Standortverlagerungen von Betrieben ins Umland, einer höheren Gründungsintensität außerhalb der Zentren oder einem stärkeren Wachstum der im Umland ansässigen Firmen beruhen. Unabhängig von den zugrundeliegenden Prozessen impliziert die Suburbanisierung, dass die Umlandregionen als Standort von potentiellen Entleihfirmen an Bedeutung gewinnen. Aufgrund zunehmender Kosten infolge steigender Anfahrtswege zu Kunden werden Niederlassungen außerhalb der Agglomerationszentren für die Zeitarbeitsbranche mit steigender Nachfrage in den weniger verdichteten Regionen durch die Suburbanisierung attraktiv – die Zeitarbeitsfirmen folgen ihren Kunden.

Die Suburbanisierung der Arbeitnehmerüberlassung spiegelt sich deutlich in den Wachstumsunterschieden in der Metropolregion Hamburg wider. Zwar weist auch die Kernstadt mit einem Zuwachs von mehr als 100 % seit 1999 eine sehr dynamische Entwicklung der Zeitarbeitsbranche auf, im Umland fällt das Beschäftigungswachstum mit fast 190 % aber noch wesentlich stärker aus.¹⁷ Das überdurchschnittliche Wachstum im Umland hat dazu geführt, dass die Umlandregionen aus einer relativen Perspektive den Abstand zur Leiharbeitsquote der Kernstadt reduzieren konnten. Gegenwärtig beträgt der Beschäftigungsanteil im Umland 1,7 %. In der Kernstadt liegt die Quote mit 3,4 % doppelt so

¹⁵ Jahn und Wolf (2005) argumentieren, dass aus theoretischer Sicht längere Anfahrtswege der Leiharbeitnehmer durch höhere Löhne oder die Übernahme der Fahrtkosten kompensiert werden müssen.

¹⁶ Distanzen von mehreren hundert Kilometern ergeben sich insbesondere im Baunebengewerbe, im Metallbau und anderen, beim Kunden tätigen Branchen; vgl. Promberger (2006).

¹⁷ Detaillierte Informationen zur Bedeutung und Entwicklung der Arbeitnehmerüberlassung in allen untersuchten norddeutschen Regionen sind in der Tabelle A 1 im Anhang zusammengefasst.

hoch. Noch 1999 erreichte die Leiharbeitsquote des Umlands nur rund ein Drittel des Wertes in Hamburg.

Auch die regionale Verteilung der Arbeitnehmerüberlassung in Schleswig-Holstein wird wesentlich durch das bereits angesprochene Stadt-Land-Gefälle geprägt. Die höchsten Beschäftigungsanteile erzielt die Branche in der Regel in den Städten – Spitzenreiter unter den kreisfreien Städten ist Neumünster mit einer Leiharbeitsquote von 3,2 %. Weil die Nachfrager nach Leiharbeit eher in den Städten als auf dem Land zu finden sind, haben sich auch die Zeitarbeitsunternehmen in Schleswig-Holstein vorwiegend in den Zentren angesiedelt. Aber auch im Hamburger Umland ist die Bedeutung der Zeitarbeit vergleichsweise groß. Parallel zu den Unterschieden zwischen Kernstädten und weniger verdichteten Gebieten lässt sich ein Nord-Süd-Gefälle innerhalb des Landes feststellen. Die Gebiete im Hamburger Umland weisen im Mittel deutlich höhere Leiharbeitsquoten auf als die ländlich peripheren Regionen im nördlichen Landesteil.

Eine noch stärkere und offenbar zunehmende Polarisierung zwischen Städten und ländlich peripheren Regionen ist für Mecklenburg-Vorpommern zu beobachten.¹⁸ Die Städte im Land erreichen 2007 die höchsten Leiharbeitsquoten im gesamten norddeutschen Raum. Die hohe Nutzungsintensität der Arbeitnehmerüberlassung ist auch auf das zum Teil stark überdurchschnittliche Wachstum der Branche in den Städten seit 1999 zurückzuführen. Allerdings weisen die Wachstumsraten eine enorme Spannweite auf – von 90 % in Schwerin bis zu mehr als 1700 % in Greifswald, bedingt hier auch durch ein geringes Ausgangsniveau im Jahr 1999. Spitzenreiter ist gegenwärtig mit einem Beschäftigungsanteil der Zeitarbeit von fast 5 % die Hansestadt Stralsund. Auch die anderen kreisfreien Städte weisen mit Quoten zwischen 2,6 % und 3,6 % eine Spezialisierung auf die Arbeitnehmerüberlassung auf. Die weit überdurchschnittlichen Leiharbeitsquoten der Städte sind vermutlich in starkem Maße auf ihre Wirtschaftsstruktur zurückzuführen. Eine besondere Rolle dürften hierbei die in Wismar, Rostock und Stralsund ansässigen Werften und die damit verbundene Nachfrage nach Leiharbeitern spielen. Den Ergebnissen von Ludwig und Tholen (2007) zufolge ist der Schiffbau durch eine weit überdurchschnittliche Leiharbeitsquote von 15 % gekennzeichnet. Dies steht auch im Einklang mit der Beobachtung, dass Leiharbeit ein Großbetriebsphänomen ist, d.h. die Größenstruktur der Entleiher wesentlich durch Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten geprägt wird (Promberger 2006).

In vielen ländlichen Regionen in Mecklenburg-Vorpommern ist die Arbeitnehmerüberlassung dagegen bedeutungslos bzw. von geringer Relevanz für den Arbeitsmarkt. Eine zentrale Rolle dürfte auch hier – neben einer geringen Größe des Arbeits- und Absatzmarktes der Zeitarbeitsunternehmen – der Wirtschaftsstruktur dieser Regionen zukommen. Ausgeprägte Spezialisierungen auf den Fremdenverkehrsbereich, die Landwirtschaft und das Baugewerbe haben vermutlich die Nachfrage nach Leiharbeitskräften gedämpft. Während die Nutzung von Leiharbeitern im Bauhauptgewerbe aufgrund gesetzlicher Regelungen nur beschränkt möglich ist (vgl. Burda und Kvasnicka 2006), nutzen die anderen Branchen offenbar vorwiegend Saisonarbeitskräfte und geringfügig Beschäftigte zur Flexibilisierung im Personalbereich.

Auch die Entwicklungsdynamik der Branche war in den weniger verdichteten Gebieten Mecklenburg-Vorpommerns vergleichsweise gering. Im Mittel nahm die Beschäftigung in den Landkreisen um

¹⁸ Dies steht im Gegensatz zu den Ergebnissen in Jahn und Wolf (2005) für das Bundesgebiet insgesamt. Schleswig-Holstein und insbesondere Mecklenburg-Vorpommern heben sich offenbar von der bundesweit zu beobachtenden Angleichung zwischen Städten und weniger verdichteten Gebieten ab.

64 % zu, in den Städten betrug das Wachstum dagegen im Durchschnitt mehr als 200 %. Nur einige Landkreise realisierten ebenso wie die kreisfreien Städte eine extrem hohe Entwicklungsdynamik. Hohe Wachstumsraten ergeben sich vor allem für Nordwestmecklenburg (+1000 %), Demmin (+390 %) und Ludwigslust (+300 %). Infolgedessen erreichen die Leiharbeitsquoten in den weniger verdichteten Gebieten auch gegenwärtig selten ein Niveau von mehr als 0,5 %. Höhere Beschäftigungsanteile der Zeitarbeit finden sich – abgesehen von Ostvorpommern (1,2 %) – vorwiegend im westlichen Landesteil, insbesondere in Ludwigslust (1,3 %) und Nordwestmecklenburg (0,9 %). Insofern ist der Einsatz von Zeitarbeitskräften in Mecklenburg-Vorpommern zusätzlich zum Stadt-Land-Gefälle außerhalb der Städte durch eine Ost-West-Systematik gekennzeichnet, die sicherlich teilweise verursacht wird durch die Unterschiede in der wirtschaftlichen Dynamik im Westen und Osten des Landes (vgl. Niebuhr 2007). Die schwache wirtschaftliche Entwicklung im Osten verbunden mit einer geringen Industriedichte wird sich dämpfend auf die Nachfrage der Leiharbeitsunternehmen auswirken, so dass Ansiedlungen dort kaum stattfinden. Darüber hinaus könnte in den Regionen entlang der deutsch-polnischen Grenze auch die Verfügbarkeit relativ kostengünstiger polnischer Arbeitskräfte den Einsatz von Leiharbeitskräften zurückdrängen (vgl. Jahn und Wolf 2005).¹⁹

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass auf der kleinräumigen Ebene noch stärkere Disparitäten in der Nutzung der Arbeitnehmerüberlassung bestehen als auf der Bundesländerebene. Neben einem Stadt-Land-Gefälle sind in Schleswig-Holstein auch signifikante Unterschiede zwischen den nördlichen und südlichen Landesteilen zu beobachten, während in Mecklenburg-Vorpommern eine Ost-West-Systematik außerhalb der Städte erkennbar ist. In Mecklenburg-Vorpommern haben sich die Disparitäten zwischen Städten und ländlichen Regionen seit 1999 weiter vertieft. Im Nordwesten zeigt sich dagegen eher ein Abbau der Unterschiede in den Leiharbeitsquoten, vor allem in der Metropolregion Hamburg, für die eine deutliche Suburbanisierungstendenz festzustellen ist. Beeinflusst werden die regionale Verteilung und das regionale Wachstum der Zeitarbeit durch die Größe der lokalen Absatz- und Arbeitsmärkte, die Wirtschaftsstruktur, die sich auf das Kundenpotential der Leiharbeitsfirmen auswirkt, und schließlich durch die wirtschaftliche Dynamik der Region.

Die Bedeutung der regionalen Wirtschaftsstruktur für das Nachfragepotential, d. h. eine intensive Nutzung der Leiharbeit durch bestimmte Branchen vorwiegend aus dem Verarbeitenden Gewerbe, lässt vermuten, dass der Einsatz von Leiharbeitskräften durch eine Spezialisierung auf bestimmte Tätigkeitsbereiche charakterisiert ist. Im folgenden Abschnitt werden die Einsatzfelder der Arbeitnehmerüberlassung in Mecklenburg-Vorpommern eingehender betrachtet.

3.3 Einsatzfelder

Dieser Abschnitt soll Aufschluss darüber geben, in welchen Tätigkeitsbereichen Leiharbeitskräfte zum Einsatz kommen. Wie in Kapitel 2 ausgeführt, erfolgt die Identifikation der Leiharbeitnehmerschaft in dieser Untersuchung über den Wirtschaftszweig „Überlassung von Arbeitskräften“, in dem alle Arbeitnehmer erfasst sind, die in einem Betrieb tätig sind, dessen Hauptzweck die Arbeitnehmerüberlassung ist. Somit ist es mit der Beschäftigungsstatistik der BA nicht möglich, unmittelbar Aussagen über den Wirtschaftszweig zu treffen, in dem die Leiharbeiter im Entleihbetrieb tatsächlich eingesetzt wer-

¹⁹ Zwar besteht bislang keine vollständige Freizügigkeit der Arbeitskräfte zwischen Polen und Deutschland. Allerdings existieren schon seit längerem Abkommen zum grenzüberschreitenden Pendeln, die polnischen Arbeitnehmern die Möglichkeit einer unbefristeten Arbeiterlaubnis in einem Grenzstreifen von 50 Kilometern Tiefe einräumen.

den. Da Arbeitgeber aber regelmäßig Auskunft über die ausgeübte Tätigkeit jedes ihrer Beschäftigten geben, lassen sich auf diesem Wege dennoch Informationen über die Einsatzfelder der Leiharbeitskräfte generieren. In Tabelle 4 sind die Beschäftigten der Leiharbeitsbranche in Deutschland und Mecklenburg-Vorpommern zunächst differenziert nach sechs Berufsbereichen ausgewiesen.

Tabelle 4: Berufsbereiche der Leiharbeitskräfte in Deutschland und Mecklenburg-Vorpommern

	Deutschland				Mecklenburg-Vorpommern			
	Bestand		Anteile in %	LAQ in %	Bestand		Anteile in %	LAQ in %
	1999	2007	2007	2007	1999	2007	2007	2007
Pflanzenbauer, Tierzucht, Fischerei,	642	1.363	0,2	0,3	8	4	0,0	0,0
Bergleute, Mineralgewinner	70	329	0,1	1,0	n.a.	n.a.	0,0	0,0
Fertigungsberufe	161.801	417.447	65,3	5,7	3.597	5.616	63,5	4,4
Technische Berufe	7.944	16.066	2,5	0,9	116	165	1,9	0,7
Dienstleistungsberufe	77.173	199.611	31,2	1,2	1.524	3.042	34,4	0,9
Sonstige Arbeitskräfte	1.088	4.215	0,7	1,3	4	14	0,2	0,2
Gesamt	248.720	639.033	100,0	2,4	5.249	8.841	100,0	1,7

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA, eigene Berechnung. n.a. (nicht angegeben – Zellbesetzung zwischen 0 und 3)

Wie die Gesamtbeschäftigung auch setzt sich die Leiharbeitnehmerschaft im Wesentlichen aus Arbeitskräften zusammen, die Fertigungs- und Dienstleistungstätigkeiten nachgehen. Anders als in der Gesamtbeschäftigung dominieren in der Leiharbeit sowohl im Bundesgebiet als auch in Mecklenburg-Vorpommern jedoch die Fertigungsberufe. Ihr Anteil an allen Beschäftigten der Branche lag in Deutschland zuletzt bei rund 65 %, während unter allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lediglich rund 27 % einen Fertigungsberuf ausüben. In Mecklenburg-Vorpommern ist die Dominanz der Fertigungsberufe in der Leiharbeit ähnlich hoch, rund 64 % sind in diesem Bereich tätig. Auch in der Gesamtbeschäftigung kommt den entsprechenden Tätigkeiten im Land mit 25 % eine etwas geringere Bedeutung zu als im Bundesdurchschnitt.

Der sektorale Strukturwandel in der Gesamtbeschäftigung, der durch eine in den vergangenen Jahrzehnten abnehmende Bedeutung der Tätigkeiten im sekundären und ein zunehmendes Gewicht des tertiären Sektors gekennzeichnet ist, spiegelt sich also zunächst nicht in der Tätigkeitsstruktur der Leiharbeitnehmerschaft wider. Gleichwohl ist für Mecklenburg-Vorpommern festzustellen, dass den Fertigungstätigkeiten in der Leiharbeit im Jahr 1999 eine noch deutlich höhere Bedeutung zukam, und

der entsprechende Anteil heute um fast zwanzig Prozentpunkte unter dem Ausgangsniveau liegt. Da sich auf Bundesebene keine entsprechenden Veränderungen abzeichnen, könnte diese Entwicklung darauf hindeuten, dass sich im Land, anders als im Bund, die Berufsstruktur in der Leiharbeitsbranche zukünftig weiter zugunsten der Dienstleistungstätigkeiten verschieben wird.²⁰ Gleichwohl ist es auch denkbar, dass sich das Land im mittelfristigen Transformationsprozess zwischen 1999 und 2007 der Relation auf der Bundesebene angeglichen hat, und die weitere Entwicklung im Wesentlichen ähnlich verlaufen wird. In der Gesamtbeschäftigung haben die Fertigungsberufe im Bund (minus drei Prozentpunkte) und im Land (minus fünf Prozentpunkte) in ähnlichem Umfang an Bedeutung verloren.

Dass die Zeitarbeit sowohl im gesamten Bundesgebiet als auch in Mecklenburg-Vorpommern im Verarbeitenden Gewerbe eine größere Rolle spielt als im Dienstleistungssektor, zeigen auch die jeweiligen bereichsspezifischen Leiharbeitsquoten. Während der Anteil der Leiharbeiter an der Gesamtzahl der Beschäftigten im Fertigungsbereich in Mecklenburg-Vorpommern bei 4,4 % liegt (Deutschland: 5,7 %), fällt er unter den Dienstleistungsberufen mit 0,9 % (Deutschland: 1,2 %) deutlich unterdurchschnittlich aus.

Im Folgenden soll eine tiefer gehende Differenzierung der Berufe weiteren Aufschluss über die Einsatzfelder der Leiharbeitskräfte geben. Hierfür wird die Verteilung der Leiharbeitnehmerschaft auf 86 Berufsgruppen betrachtet. Hierbei stellt man fest, dass sich die Nachfrage nach Leiharbeitskräften im Wesentlichen auf eine relativ geringe Anzahl von Tätigkeiten konzentriert. In Tabelle 5 sind die 10 Berufsgruppen abgebildet, die deutschlandweit 2007 die meisten Leiharbeitskräfte beschäftigten. Mehr als 80 % der in der Zeitarbeitsbranche Beschäftigten üben einen dieser Berufe aus, in Mecklenburg-Vorpommern sind es mit gut 77 % nur geringfügig weniger. In der Tabelle sind neben dem Bestand im Bundesgebiet und in Mecklenburg-Vorpommern für die Jahre 1999 und 2007 auch die relativen Anteile der einzelnen Berufsgruppen an der Leiharbeit insgesamt sowie die jeweilige Leiharbeitsquote ausgewiesen.²¹

Bei der Betrachtung der Anteilswerte wird deutlich, dass innerhalb der ausgewiesenen Top 10 der Berufe erneut eine deutliche Konzentration auf wenige Berufsgruppen zu beobachten ist. Bemerkenswert ist insbesondere die große Bedeutung der Berufsgruppen "Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe" und "Lagerverwalter, Lager- und Transportarbeiter", die zusammen rund 33 % aller Leiharbeiter in Mecklenburg-Vorpommern repräsentieren. Deutschlandweit ist das Gewicht dieser beiden Berufsgruppen in der Leiharbeit mit rund 46 % allerdings noch wesentlich ausgeprägter. In der sozialversicherungspflichtigen Gesamtbeschäftigung kommt ihnen dagegen mit rund 5 % (Bund) bzw. 4 % (Mecklenburg-Vorpommern) lediglich eine untergeordnete Bedeutung zu. Der Stellenwert dieser beiden Gruppen innerhalb der Leiharbeitnehmerschaft hat im Beobachtungszeitraum noch zugenommen,

²⁰ Für diese These sprechen auch die Befunde einer Studie über die Entwicklung und Struktur der Zeitarbeit in Schleswig-Holstein, die für das Land einen ebenfalls großen Rückgang der Bedeutung von Fertigungstätigkeiten zwischen 1999 und 2007 ermittelte (vgl. Buch et al. 2008).

Dabei ist darauf hinzuweisen, dass mit den hier zugrunde liegenden Daten aufgrund der diskutierten Restriktionen nur eine funktionale Differenzierung (nach Berufen) innerhalb der Leiharbeitsbranche erfolgen kann. Hieraus ist nicht automatisch eine gleich gelagerte sektorale Differenzierung (der Wirtschaftszweige) abzuleiten – schließlich finden sich auch in Industriebetrieben Angestellte, die Dienstleistungstätigkeiten ausüben. Bestimmte Schwerpunkte der (regionalen) Wirtschaftsstruktur lassen sich aus der funktionalen Differenzierung gleichwohl ableiten.

²¹ Eine Sortierung nach den 10 häufigsten Berufen von Zeitarbeitskräften in Mecklenburg-Vorpommern hätte mit einer Ausnahme die gleichen Berufe ausgewiesen: statt der Montierer und Metallberufe (164 Leiharbeitskräfte) wären die anderen Dienstleistungskaufleute (414 Leiharbeitskräfte) in die Top 10 gerückt.

1999 machten sie gemeinsam nur einen Anteil von 31 % (Deutschland) bzw. 16 % (Mecklenburg-Vorpommern) aus. Und 1980, so zeigen Burda und Kvasnicka (2006, 219), kam der heute mit großem Abstand bedeutendsten Gruppe der Hilfsarbeiter mit rund 4 % Beschäftigtenanteil in der Zeitarbeit in Westdeutschland nur eine marginale Rolle zu.

Tabelle 5: Die zehn stärksten Berufsgruppen in der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland und Mecklenburg-Vorpommern 1999, 2007

Berufsgruppen	Deutschland						Mecklenburg-Vorpommern					
	Bestand		Anteil in %		LAQ in %		Bestand		Anteil in %		LAQ in %	
	1999	2007	1999	2007	1999	2007	1999	2007	1999	2007	1999	2007
Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe	56.549	233.186	22,7	36,5	15,3	41,5	420	1.849	12,6	20,9	3,2	21,0
Bürofach-, Bürohilfskräfte	40.663	74.286	16,3	11,6	1,0	1,8	185	698	5,6	7,9	0,2	1,0
Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	21.448	62.210	8,6	9,7	2,6	7,4	112	1.109	3,4	12,5	1,0	9,4
Schlosser	29.557	48.290	11,9	7,6	3,7	6,8	709	913	21,3	10,3	4,2	6,5
Elektriker	19.794	30.558	8,0	4,8	2,7	4,7	365	560	11,0	6,3	2,5	5,1
Montierer und Metallberufe	11.103	15.814	4,5	2,5	2,2	3,3	96	164	2,9	1,9	3,9	6,2
Feinblechner, Installateure	11.040	14.318	4,4	2,2	2,8	4,7	457	736	13,7	8,3	3,8	10,4
Maler, Lackierer und verwandte Berufe	8.527	12.314	3,4	1,9	2,9	5,6	266	265	8,0	3,0	3,0	5,3
Mechaniker	2.828	10.817	1,1	1,7	0,6	2,0	100	249	3,0	2,8	1,0	2,7
Metallverbinder	5.254	10.434	2,1	1,6	5,5	12,0	85	291	2,6	3,3	4,0	11,8
Kumulierte Werte der Top 10 Berufsgruppen	206.763	512.227	83,1	80,2	2,4	6,0	2.795	6.834	84,0	77,3	1,6	4,7
alle Berufsgruppen	248.720	639.033	100,0	100,0	0,9	2,4	3.328	8.841	100,0	100,0	0,6	1,7

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA, eigene Berechnungen

Der Bedeutungszuwachs der beiden Berufsgruppen innerhalb der Zeitarbeitnehmerschaft wird durch eine Betrachtung der Veränderung der Beschäftigtenzahlen zwischen 1999 und 2007 noch einmal unterstrichen: Mehr als 2.400 der gut 5.500 zusätzlichen Stellen in der Leiharbeit in Mecklenburg-Vorpommern werden von Hilfsarbeitern oder von Lagerverwaltern/Lager- und Transportarbeitern besetzt. Die im Jahr 1999 mit 709 Personen am stärksten besetzte Berufsgruppe, die Schlosser, weisen acht Jahre später dagegen lediglich 209 zusätzliche Stellen auf. Auch alle anderen ausgewiesenen Handwerksberufe sind durch unterdurchschnittliche Wachstumsraten gekennzeichnet. Gleichwohl spielen die Handwerksberufe in der Zeitarbeit Mecklenburg-Vorpommerns eine überdurchschnittliche Rolle: Die handwerklichen Berufe unter den Top 10 Berufen machen im Land einen Anteil von rund 36 % aus, im Bundesdurchschnitt liegt er bei lediglich rund 22 %. Und schließlich konnte die Gruppe der Bürofach- und Bürohilfskräfte, die einzige dem klassischen "white collar"-Dienstleistungsbereich zuzuordnende Tätigkeitsgruppe unter den Top 10, mit einem Wachstum von knapp 280 % in Mecklenburg-Vorpommern deutliche Zuwächse verzeichnen.²²

²² Bei der Interpretation ist zu berücksichtigen, dass das Stammpersonal (Disponenten) der Verleihbetriebe im Wesentlichen dieser Berufsgruppe zugeordnet ist.

Abschließend kann eine Betrachtung der Leiharbeitsquote der Berufsordnungen Aufschluss über die Bedeutung der Zeitarbeit innerhalb des jeweiligen Tätigkeitsfeldes geben. Insbesondere unter den Hilfsarbeitern ohne Tätigkeitsangabe spielt die Leiharbeit eine herausragende Rolle: In Mecklenburg-Vorpommern ist jeder Fünfte in diesem Bereich Beschäftigte nicht in dem Betrieb angestellt, in dem er seine Tätigkeit ausübt, sondern von einem Zeitarbeitsunternehmen an diesen verliehen. Bundesweit liegt die Leiharbeitsquote unter den Hilfsarbeitern sogar bei 41,5 %. Auch die Gruppe der Lagerverwalter/Lager- und Transportarbeiter weist mit 9,4 % im Bundesland und 7,4 % im Bundesgebiet eine weit überdurchschnittliche Leiharbeitsquote auf. Bei diesen Tätigkeitsfeldern handelt es sich möglicherweise um Bereiche, in denen der Bedarf, den Einsatz von Arbeitskräften den aktuellen Flexibilitätsanforderungen anzupassen, besonders hoch ist. Gleichzeitig ist es denkbar, dass Betriebe gerade in diesen Tätigkeitsbereichen, die einen hohen körperlichen Arbeitseinsatz abverlangen, häufig von gering qualifizierten Erwerbspersonen²³ ausgeübt und vergleichsweise gering entlohnt werden, dazu neigen, das Risiko der längerfristigen Bindung an entsprechende Arbeitskräfte auf ein Verleihunternehmen zu übertragen.

Auch alle ausgewiesenen Handwerksberufe weisen eine deutlich über dem Landesdurchschnitt liegende Leiharbeitsquote auf, die jeweils über dem Niveau von 1999 liegt. Im Kontext des in den meisten handwerklichen Berufen geringen Anstiegs der Zahl der beschäftigten Leiharbeiter ist die wachsende Leiharbeitsquote allerdings überwiegend auf einen Rückgang der Gesamtbeschäftigung im Handwerk zurückzuführen. Exemplarisch kann dies an der Berufsgruppe der Maler und Lackierer nachvollzogen werden: Im Juni 2007 war in diesem Bereich sogar eine Zeitarbeitskraft weniger beschäftigt als zum Referenzzeitpunkt im Jahr 1999, die Leiharbeitsquote in der Berufsgruppe ist dennoch von 3,0 % auf 5,3 % gestiegen. Die Leiharbeitsquote der Bürofach- und -hilfskräfte, in Mecklenburg-Vorpommern immerhin die fünftgrößte Berufsgruppe unter den Leiharbeitnehmern, bleibt im Gegensatz zu den vorher genannten Berufsgruppen hinter dem Landesdurchschnitt zurück.

Zusammenfassend ist zu konstatieren, dass die Zeitarbeitsbranche in Mecklenburg-Vorpommern, genauso wie im Bundesgebiet insgesamt, wesentlich durch Tätigkeiten im Fertigungsbereich geprägt ist und sich somit deutlich von der Berufsstruktur der Gesamtbeschäftigung unterscheidet. Dabei weist die Untersuchung der Einsatzfelder von Leiharbeitskräften darauf hin, dass es sich neben handwerklichen Tätigkeiten in erheblichem Umfang um solche mit relativ geringen Qualifikationsanforderungen handelt. Die folgenden Abschnitte widmen sich der strukturellen Zusammensetzung der Leiharbeitnehmerschaft. Dabei wird zur weiteren Vertiefung der Diskussion um die Einsatzfelder zunächst die Qualifikation der Zeitarbeitnehmer im Mittelpunkt der Betrachtung stehen.

3.4 Struktur der Gruppe der Leiharbeitnehmer

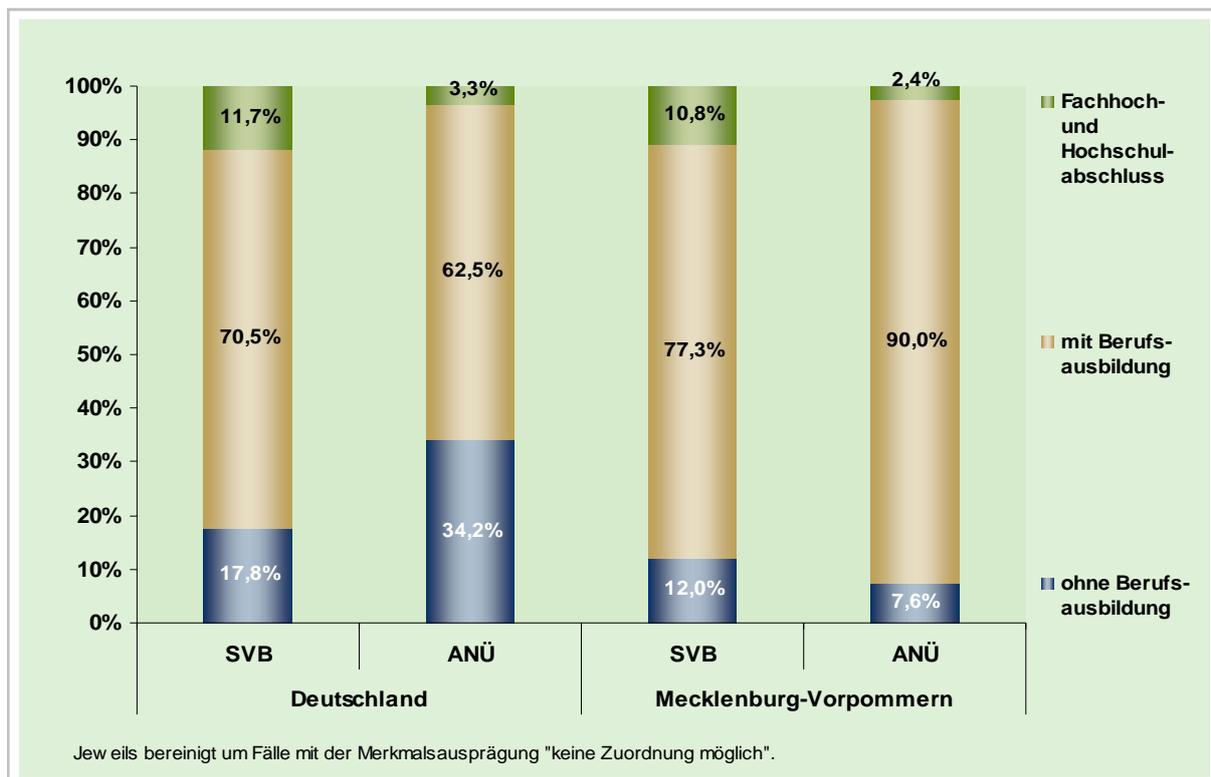
Eine Untersuchung der Zusammensetzung der Leiharbeitnehmerschaft wird Aufschluss darüber geben, ob die Arbeitnehmerüberlassungsbranche nicht nur in Bezug auf die Einsatzfelder, sondern auch in Bezug auf die Beschäftigtengruppe strukturelle Besonderheiten aufweist. Hierfür stehen Informationen über das Ausbildungsniveau, das Geschlecht sowie das Alter der in der Branche Beschäftigten zur Verfügung.

²³ Unter den 1.109 Lagerverwaltern, Lager- und Transportarbeitern in der Zeitarbeitsbranche in Mecklenburg-Vorpommern im Juni 2007 waren rund 96 % Lager- oder Transportarbeiter und lediglich gut 1 % Lagerverwalter oder Magaziner. Somit kann für diese Berufsgruppe, wie für die Hilfsarbeiter auch, ein überwiegend relativ geringes Anforderungsprofil unterstellt werden.

3.4.1 Qualifikation der Leiharbeitnehmer

Für die Diskussion der Qualifikationsstruktur der Leiharbeitnehmerschaft stellt die Beschäftigungsstatistik Informationen über das Ausbildungsniveau der Arbeitskräfte bereit. In Abbildung 6 sind die jeweiligen Anteilswerte der in der Branche Beschäftigten ohne Berufsausbildung, mit Berufsausbildung sowie mit Fachhoch-/Hochschulabschluss für Deutschland und Mecklenburg-Vorpommern ausgewiesen. Als Referenz ist zudem die Zusammensetzung der Gesamtbeschäftigung nach Qualifikation aufgeführt.²⁴

Abbildung 6: Qualifikationsstruktur in der Gesamtbeschäftigung und in der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland und Mecklenburg-Vorpommern 2007



Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA, eigene Berechnungen

Es zeigt sich, dass in Mecklenburg-Vorpommern die Leiharbeitnehmer mit Berufsausbildung die weitestgrößte Teilgruppe darstellen (90,0 %). Der entsprechende Anteil im Bund fällt mit 62,5 % deutlich geringer aus. Die zweitgrößte Gruppe bilden die Personen ohne Berufsausbildung, die in Mecklenburg-Vorpommern mit 7,6 % wesentlich kleiner ist als im gesamten Bundesgebiet (34,2 %). Akademiker sind mit 2,4 % (Mecklenburg-Vorpommern) bzw. 3,3 % (Deutschland) nur eine Randgruppe in der Arbeitnehmerüberlassung. Damit ist zu konstatieren, dass die Leiharbeitnehmerschaft in Mecklen-

²⁴ In der Beschäftigungsstatistik liegen für einen nicht unwesentlichen und seit 1999 wachsenden Anteil der Beschäftigten keine Informationen über den Ausbildungsabschluss vor. So sind rund 16,5 % der Arbeitnehmer der Leiharbeitsbranche in Mecklenburg-Vorpommern keinem Abschluss zugeordnet. Dieses Problem ist kein branchenspezifisches. Um einen sinnvollen Vergleich der Regionen und Beschäftigtengruppen zu ermöglichen, ist die entsprechende Kategorie in die Berechnungen der folgenden Ausführungen nicht eingeflossen.

burg-Vorpommern trotz eines etwas geringeren Anteils an Hochqualifizierten insgesamt wesentlich besser qualifiziert ist als dies im Bundesdurchschnitt der Fall ist – der Anteil der Leiharbeiter mit einem qualifizierten Berufsabschluss liegt im Land um fast 27 Prozentpunkte über dem im Bund.

Dass das tendenziell höhere Qualifikationsniveau der Leiharbeitnehmerschaft in Mecklenburg-Vorpommern offenbar eine Besonderheit der Branche im Land ist, zeigt sich bei einem Vergleich der Qualifikationsstruktur in der Gesamtbeschäftigung beider regionaler Ebenen. Hier liegt der Anteil der Personen mit qualifizierter Berufsausbildung in Mecklenburg-Vorpommern mit 88,1 % viel weniger deutlich über dem Referenzwert im Bundesgebiet (82,2 %). Die Arbeitnehmer im Land sind also insgesamt nicht wesentlich höher qualifiziert als im Bundesdurchschnitt.

Darüber hinaus zeigt ein Vergleich zwischen dem Qualifikationsniveau in der Leiharbeit und jenem in der Gesamtbeschäftigung für Mecklenburg-Vorpommern eine erheblich vom Bundesdurchschnitt abweichende Struktur: Während der Anteil der Personen ohne Berufsausbildung in der Arbeitnehmerüberlassung deutschlandweit um 16,4 Prozentpunkte über dem in der Gesamtbeschäftigung liegt, fällt er in Mecklenburg-Vorpommern um 4,4 Prozentpunkte geringer aus. Die Leiharbeiter in Mecklenburg-Vorpommern sind also insgesamt besser qualifiziert als der Durchschnitt aller Beschäftigten im Land, während die Leiharbeiter im Bundesdurchschnitt schlechter qualifiziert sind als der Durchschnitt aller im Bundesgebiet Beschäftigten.

In Tabelle 6 sind für einen Überblick Bestand und Anteil der drei Qualifikationsniveaus für die Arbeitnehmerüberlassung und die Gesamtbeschäftigung in den Jahren 1999 und 2007 für das Bundesgebiet und Mecklenburg-Vorpommern abgetragen. Zudem findet sich die Leiharbeitsquote innerhalb der Qualifikationsgruppen.

Betrachtet man zunächst weiter die Bedeutung der verschiedenen Qualifikationsgruppen innerhalb der Leiharbeit, so zeigt sich, dass die Leiharbeiter in Mecklenburg-Vorpommern bereits 1999 durchschnittlich besser qualifiziert waren als im Bundesdurchschnitt und dass dies heute noch ausgeprägter der Fall ist als damals. So lag der Anteil der Leiharbeiter mit qualifizierter Berufsausbildung oder Hochschulabschluss im Jahr 1999 um 21,7 Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt und ist bis zum Jahr 2007 auf 26,6 Prozentpunkte angestiegen.

Dass die Leiharbeiter in Mecklenburg-Vorpommern darüber hinaus sogar höher qualifiziert sind als der Durchschnitt der Beschäftigten im Land hat sich dagegen erst zwischen 1999 und 2007 deutlich entwickelt: Während der Anteil der Geringqualifizierten in der Gesamtbeschäftigung im Ausgangsjahr nur um 0,2 Prozentpunkte über dem entsprechenden Wert in der Leiharbeit lag, wuchs er bis zum Jahr 2007 auf 4,4 Prozentpunkte. Die Leiharbeiter waren also bereits 1999 etwas besser qualifiziert als der Durchschnitt der Beschäftigten Mecklenburg-Vorpommerns und sind es heute noch mehr als damals. Im Bundesdurchschnitt kam es im gleichen Zeitraum von einer anderen Ausgangssituation zu einer gegenläufigen Entwicklung: Schon im Ausgangsjahr waren die Leiharbeiter schlechter qualifiziert als die Gesamtheit der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und der Abstand im Qualifikationsniveau ist bis zum Jahr 2007 noch gewachsen: 1999 lag der Anteil der Geringqualifizierten in der Leiharbeit um 14,4 Prozentpunkte über dem in der Gesamtbeschäftigung, im Jahr 2007 betrug die Differenz bereits 16,4 Prozentpunkte.

Die in Tabelle 6 ausgewiesenen Leiharbeitsquoten stellen den Anteil der Leiharbeiter an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten des entsprechenden Qualifikationsniveaus dar. Es zeigt sich, dass

die Leiharbeitsquote im Bundesgebiet umso höher ist, je niedriger das Qualifikationsniveau ausfällt. So sind aktuell 4,6 % aller Beschäftigten ohne Berufsausbildung als Leiharbeiter tätig. Unter den Erwerbstätigen mit Berufsausbildung sind es 2,1 % und unter den Akademikern lediglich 0,7 %. Vergleicht man die Werte aus 1999 mit jenen aus 2007, so scheint sich der negative Zusammenhang von Leiharbeitsquote und Ausbildungsniveau noch verstärkt zu haben. Umgekehrt das Bild in Mecklenburg-Vorpommern: Während sich die Leiharbeitsquote der Personen ohne und der Personen mit Berufsausbildung im Jahr 1999 mit jeweils 0,6 % noch entsprach, liegt sie heute bei den Personen mit Berufsausbildung mit 2,0 % deutlich über der der Personen ohne Berufsausbildung (1,1 %). Die Leiharbeitsquote unter den Fachhoch- und Hochschulabsolventen liegt gegenwärtig bei 0,4 %.

Tabelle 6: Qualifikationsstruktur in der Arbeitnehmerüberlassung und in der Gesamtbeschäftigung in Deutschland und Mecklenburg-Vorpommern*

Berufsausbildung	Deutschland		Mecklenburg-Vorpommern		Deutschland		Mecklenburg-Vorpommern	
	1999	2007	1999	2007	1999	2007	1999	2007
	Bestand in der ANÜ				Anteil an der ANÜ in %			
ohne Berufsausbildung	78.954	186.458	391	560	34,6	34,2	13,0	7,6
mit Berufsausbildung	141.321	340.209	2.586	6.648	61,8	62,5	85,7	90,0
FH-/ Hochschulabschluss	8.225	17.994	42	178	3,6	3,3	1,4	2,4
	Bestand in der SVB				Anteil an der SVB in %			
ohne Berufsausbildung	4.996.813	4.037.980	70.581	50.964	20,2	17,8	13,2	12,0
mit Berufsausbildung	17.466.821	16.018.435	414.488	328.849	70,6	70,5	77,4	77,3
FH-/ Hochschulabschluss	2.290.555	2.651.893	50.511	45.774	9,3	11,7	9,4	10,8
					Leiharbeitsquote in %			
ohne Berufsausbildung					1,6	4,6	0,6	1,1
mit Berufsausbildung					0,8	2,1	0,6	2,0
FH-/ Hochschulabschluss					0,4	0,7	0,1	0,4

*) Jeweils bereinigt um Fälle mit der Merkmalsausprägung "keine Zuordnung möglich".

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA, eigene Berechnungen

Wie erklärt sich die große Differenz im Qualifikationsniveau der Leiharbeiter zwischen dem Bundesgebiet und Mecklenburg-Vorpommern? Der hohe Anteil der Geringqualifizierten unter den Leiharbeitern im Bundesgebiet steht sicher im Zusammenhang mit den oben bereits kurz thematisierten relativ geringen Qualifikationsanforderungen der dominierenden Berufsgruppen (Hilfsarbeiter, Lagerarbeiter). Die relativ hohe Leiharbeitsquote unter den Erwerbstätigen ohne Berufsausbildung kann hier auch ein Zeichen dafür sein, dass die Branche dieser Personengruppe eine Erwerbsperspektive eröffnet, die ihr in der regulären Beschäftigung möglicherweise verschlossen bliebe: Umfragen unter Zeitarbeitnehmern zeigen, dass die Mehrheit die Tätigkeit als die gegenüber einer regulären Beschäftigung schlechtere Alternative ansieht; Die meisten nehmen die Zeitarbeit nur in Kauf, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder um sich auf diesem Wege für eine Festanstellung im Entleihbetrieb zu empfehlen (Burda und Kvasnicka 2006, 198). Aufgrund der geringen Attraktivität der Zeitarbeitsbranche müssen Geringqualifizierte hier also weniger mit besser qualifizierten Mitbewerbern konkurrieren und haben so eine Chance auf eine Anstellung. Nehmen qualifizierte Erwerbspersonen ein Beschäftigungsverhältnis in der Zeitarbeit auf, so ist zudem anzunehmen, dass es ihnen eher als Geringqualifizierten gelingt, sich beim Entleihbetrieb zu empfehlen und dort fest angestellt zu werden.

Dass in Mecklenburg-Vorpommern dagegen die Beschäftigten in der Leiharbeitsbranche höher qualifiziert sind als der Durchschnitt aller im Land Beschäftigten ist möglicherweise auf die besonders angespannte Arbeitsmarktlage im Land zurückzuführen. In einer solchen Situation haben Personen ohne Berufsausbildung besonders schlechte Chancen auf eine Anstellung und werden von höher qualifizierten Erwerbspersonen verdrängt. Angesichts der deutlich rückläufigen Gesamtbeschäftigung konnte sich die prosperierende Zeitarbeitsbranche ihre Beschäftigten in den vergangenen Jahren anders als im Bundesdurchschnitt relativ konkurrenzlos aussuchen. Entsprechend hoch ist der Anteil der qualifizierten Beschäftigten, der angesichts der hohen Fluktuation in der Branche in den letzten Jahren, wie dargestellt, noch erhöht werden konnte.

Wie oben ausgeführt, muss der Arbeitsort bei der Zeitarbeit nicht mit dem Beschäftigungsort übereinstimmen. Aufgrund des unterschiedlichen Tarifniveaus zwischen Ost- und Westdeutschland ist es für Zeitarbeitsunternehmen möglicherweise lukrativ, ihre Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern zu rekrutieren und dann in das westliche Bundesgebiet und insbesondere nach Hamburg zu entsenden. Die dadurch einzusparenden Kosten sind beträchtlich. So lag das Einkommen eines Leiharbeiters der Entgeltgruppe 4 (Tätigkeiten, für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine mindestens dreijährige Berufsausbildung vermittelt werden und die eine mehrjährige Berufserfahrung voraussetzen) im Jahr 2007 laut Tarifvertrag zwischen dem Bundesverband Zeitarbeit und dem DGB in Ostdeutschland bei einem Stundensatz von 8,62 € und in Westdeutschland bei 9,91 €. Diese Kostenvorteile können die oben diskutierten Nachteile einer größeren räumlichen Distanz zum Kunden schnell kompensieren. Da aber die Nachfragestruktur der Entleihbetriebe in Hamburg überwiegend durch qualifizierte Tätigkeiten gekennzeichnet ist (vgl. Buch und Niebuhr 2008, 29 ff.) bzw. der Bedarf an geringen Qualifikationsprofilen über den lokalen Arbeitsmarkt leicht zu decken ist, kommt diese Form der überregionalen Entsendung nur für qualifizierte Leiharbeiter in Frage. Auch hierin könnte ein Grund für die im Vergleich zur Gesamtbeschäftigung des Landes bessere Qualifikationsstruktur der Leiharbeiter in Mecklenburg-Vorpommern liegen.

Schließlich könnte die Tatsache, dass der geförderten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Ostdeutschland eine überdurchschnittliche Rolle zukommt und sich die entsprechenden Beschäfti-

ungsverhältnisse primär an Geringqualifizierte richten, einen Beitrag zum relativ hohen Anteil Geringqualifizierter an der Gesamtbeschäftigung leisten.

In Tabelle 7 sind die am häufigsten ausgeübten Berufe in der Leiharbeit, die bereits in Abschnitt 3.3 diskutiert wurden, mit den Ausbildungsniveaus gekreuzt. Abgebildet sind die jeweiligen Anteile der Qualifikationsstufen pro Berufsgruppe in der Gesamtbeschäftigung und in der Arbeitnehmerüberlassung in Mecklenburg-Vorpommern im Jahr 2007. Dabei zeigt sich, dass sich die durchschnittliche Höherqualifizierung der Leiharbeiter in Mecklenburg-Vorpommern mit Ausnahme der Hilfsarbeiter durch alle Berufsgruppen zieht: Der Anteil der Personen ohne Berufsausbildung ist in jedem der aufgeführten Berufe in der Arbeitnehmerüberlassung geringer als in der Gesamtbeschäftigung.

Tabelle 7: Qualifikationsstruktur in ausgewählten Berufsgruppen in Mecklenburg-Vorpommern 2007

Berufsgruppe	Anteil des Ausbildungsniveaus in %					
	SVB			ANÜ		
	Berufsausbildung					
	ohne	mit	FH- / Hochschulabschluss	ohne	mit	FH- / Hochschulabschluss
Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe	17,1	82,3	0,6	17,7	82,3	0,0
Bürofach-, Bürohilfskräfte	7,3	82,3	10,4	6,3	84,9	8,8
Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	15,4	83,1	1,5	10,6	88,8	0,7
Schlosser	11,1	88,6	0,4	3,3	96,5	0,2
Elektriker	10,9	88,1	1,0	1,2	98,2	0,6
Montierer und Metallberufe	13,8	85,8	0,4	3,6	95,0	1,4
Feinblechner, Installateure	12,1	87,6	0,3	0,6	99,2	0,2
Maler, Lackierer und verwandte Berufe	28,0	71,8	0,2	12,3	87,7	0,0
Mechaniker	24,3	75,1	0,5	1,2	98,8	0,0
Metallverbinder	2,9	96,2	0,8	0,4	99,6	0,0
Gesamt	12,0	77,3	10,8	7,6	90,0	2,4

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA, eigene Berechnungen

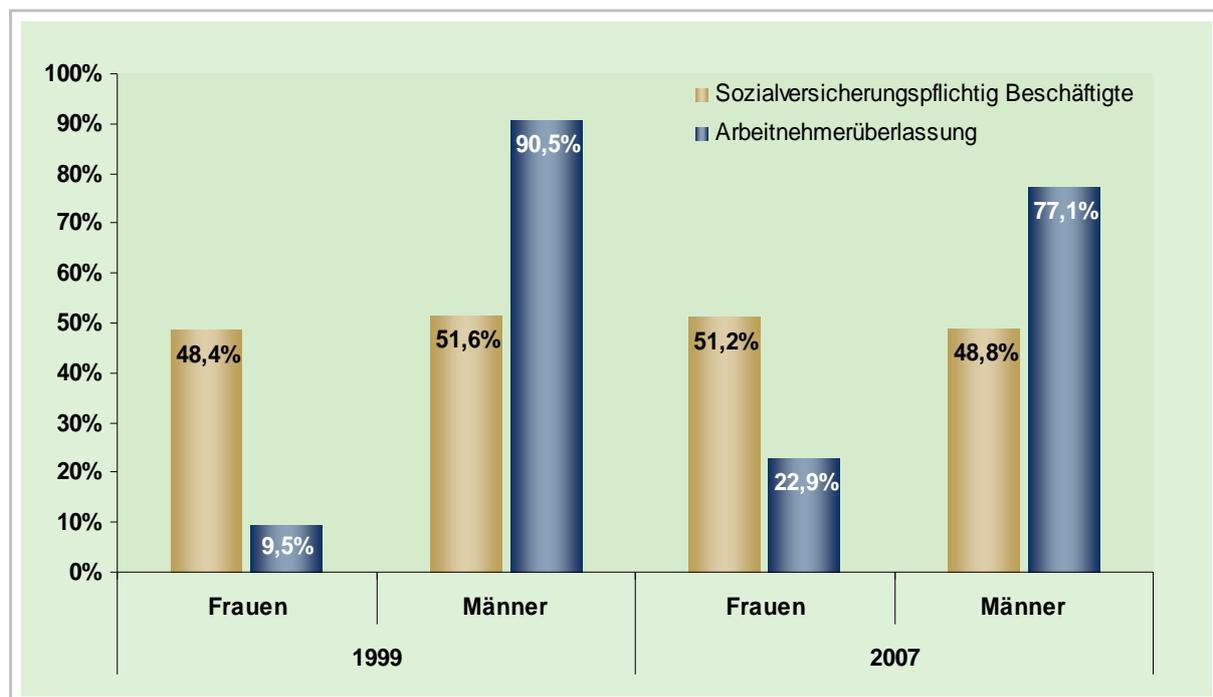
Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Qualifikationsstruktur in der Leiharbeitsbranche Mecklenburg-Vorpommerns wesentlich von der im Bundesdurchschnitt abweicht. Die Leiharbeiter im Land

sind durchschnittlich deutlich besser qualifiziert als im Bund. Darüber hinaus zeigt sich, dass die Zeitarbeitsbranche in Mecklenburg-Vorpommern auch im Vergleich zur Gesamtbeschäftigung im Land das bessere Qualifikationsniveau aufweist. Auch diesbezüglich unterscheidet sich das Land wesentlich vom Bundesdurchschnitt. Nachdem in diesem Abschnitt die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in der Leiharbeitsbranche untersucht wurde, widmet sich der nächste Abschnitt einer Analyse der Geschlechtsstruktur in der Zeitarbeitsbranche.

3.4.2 Geschlechtsstruktur

Die in Abschnitt 3.3 diskutierten Tätigkeitsbereiche der Leiharbeitskräfte weisen eine ausgeprägte Spezialisierung auf Fertigungsberufe auf, in denen der Frauenanteil an der Beschäftigung traditionell eher gering ausfällt. Den daraus abzuleitenden Annahmen entsprechend zeigt sich, dass in der Leiharbeitsbranche weit mehr Männer als Frauen beschäftigt sind. In Abbildung 7 sind für Mecklenburg-Vorpommern die Beschäftigtenanteile von Frauen und Männern in der Arbeitnehmerüberlassung für die Jahre 1999 und 2007 ausgewiesen. Als Vergleichswerte dienen die geschlechtsspezifischen Anteile in der Gesamtbeschäftigung.

Abbildung 7: Geschlechtsstruktur in der Beschäftigung und in der Arbeitnehmerüberlassung in Mecklenburg-Vorpommern 1999 und 2007



Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA, eigene Berechnungen

Die Abbildung zeigt, dass mehr als drei Viertel der Beschäftigten in der Leiharbeitsbranche männlich sind. In der Gesamtbeschäftigung des Landes stellen dagegen die Frauen mit gut 51 % die etwas größere Gruppe. Im Bundesgebiet ist die geschlechtsspezifische Beschäftigtenstruktur in der Arbeitnehmerüberlassung ähnlich gelagert, wobei der Anteil der Männer in der Leiharbeitsbranche mit gut 72 % geringer ausfällt. In der bundesweiten Gesamtbeschäftigung liegt dagegen der Anteil der Männer mit

rund 55 % deutlich über dem der Frauen – Frauen sind somit in der Leiharbeitsbranche Mecklenburg-Vorpommerns insbesondere im Kontext der regionalen Erwerbsbeteiligung noch stärker unterrepräsentiert als im Bundesdurchschnitt.

Die geringe zahlenmäßige Bedeutung der Frauen in der Leiharbeitsbranche spiegelt sich auch in der geschlechtsspezifischen Leiharbeitsquote wider. Diese fällt in Mecklenburg-Vorpommern unter den Männern mit 2,7 % mehr als dreimal so hoch aus wie die der Frauen (0,8 %).

Trotz der deutlichen Dominanz der Männer zeigt sich bei einem Vergleich mit dem Jahr 1999, dass sich die Bedeutung von Frauen in der Leiharbeitsbranche Mecklenburg-Vorpommerns deutlich erhöht hat. Innerhalb des betrachteten 8-Jahres-Zeitraums ist der Anteil der Frauen um 13,4 Prozentpunkte gestiegen. Während 1999 mehr als 2000 Männer in der Branche tätig waren, waren es lediglich gut 300 Frauen. Bis ins Jahr 2007 ist die Zahl der Frauen auf gut 2000 gestiegen, die der Männer auf rund 6800. In Deutschland erhöhte sich der Anteil der Leiharbeiterinnen im Beobachtungszeitraum leicht um 2,1 Prozentpunkte. Angesichts der aufgezeigten Entwicklung ist zu erwarten, dass sich der Frauenanteil in der Arbeitnehmerüberlassungsbranche Mecklenburg-Vorpommerns in den kommenden Jahren dem Bundesdurchschnitt angleichen wird. Dass er jedoch trotz der traditionell höheren Erwerbsbeteiligung von Frauen in Ostdeutschland und ihrer höheren Vollzeitquote sowie eines im Vergleich zum Bund größeren Anteils von Dienstleistungstätigkeiten in der Leiharbeitsbranche in Mecklenburg-Vorpommern so gering ausfällt, ist gleichwohl bemerkenswert. Auch die Tatsache, dass der Anteil der Fertigungstätigkeiten im Jahr 1999 mit knapp 69 % um fünf Prozentpunkte über dem heutigen Wert lag, kann die geringe damalige Bedeutung von Frauen in der Branche nicht hinreichend erklären.

Gleichwohl dürfte die hohe Bedeutung von Fertigungstätigkeiten eine wesentliche Ursache für die bundesweite Unterrepräsentanz von Frauen in der Zeitarbeitsbranche sein. Da Frauen jedoch in den meisten der betrachteten Berufsgruppen in der Leiharbeit einen noch geringeren Anteil an der Beschäftigung ausmachen als in der Gesamtbeschäftigung (siehe Tabelle A 3 im Anhang), müssen noch andere Faktoren wirken, die eine geringere Beschäftigungswahrscheinlichkeit von Frauen in der Leiharbeit begünstigen. Einer dieser Faktoren ist in der zwischen Gesamtbeschäftigung und Zeitarbeit abweichenden Teilzeitquote zu suchen. So sind beispielsweise in Mecklenburg-Vorpommern insgesamt 17,4 % aller Beschäftigten in Teilzeit tätig, aber nur 6,1 % der Leiharbeitskräfte. Offenbar steht die Notwendigkeit einer flexiblen Disposition der Beschäftigten in der Leiharbeitsbranche in einem gewissen Widerspruch zum Einsatz von Teilzeitkräften. An einer Tätigkeit in Teilzeit sind Frauen jedoch wesentlich häufiger interessiert als Männer: Die Teilzeitquote der Frauen liegt in Mecklenburg-Vorpommern insgesamt bei 28,8 %, die der Männer bei 5,5 %. Da Frauen aufgrund familiärer Verpflichtungen häufig nicht in der Lage sind, eine Vollzeitstelle anzutreten, kommt eine Anstellung in der Zeitarbeit für sie somit seltener in Frage. Denkbar ist darüber hinaus, dass Männer sich, insbesondere in klassischen Männerberufen, leichter an Entleihbetriebe vermitteln lassen als Frauen. Wenn Zeitarbeitsfirmen bei der eigenen Personalrekrutierung eine mögliche Präferenz der Entleihbetriebe für Männer antizipieren, führt dies zu einer Bevorzugung von männlichen Kandidaten bei der Personalrekrutierung. Letztlich setzt die Arbeit als Zeitarbeitnehmer vielfach ein hohes Maß an zeitlicher Flexibilität sowie räumlicher Mobilität voraus, dem Frauen möglicherweise aufgrund einer unausgewogenen familiären Arbeitsteilung ebenfalls weniger leicht gerecht werden können als Männer.

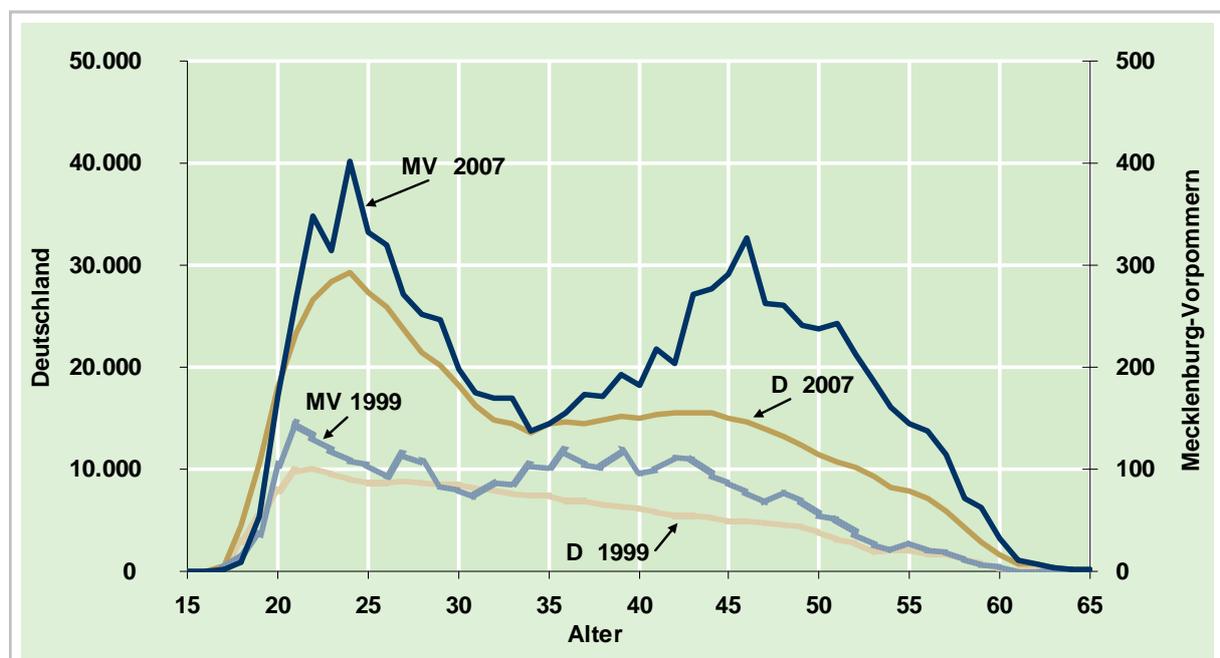
Die Analyse der Geschlechtsstruktur in der Zeitarbeitsbranche zeigt, dass Männer in der Arbeitnehmerüberlassung sehr stark überrepräsentiert sind. Die Leiharbeitsquote der Männer ist in Mecklen-

burg-Vorpommern mehr als dreimal so hoch wie die der Frauen. Die sehr unterschiedliche geschlechtsspezifische Bedeutung der Leiharbeit ist vor allem auf die durch Fertigungstätigkeiten geprägten Haupteinsatzfelder sowie die geringe Bedeutung der Teilzeitbeschäftigung in der Branche zurückzuführen.

3.4.3 Altersstruktur

Eine Analyse der Altersstruktur der Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung kann weitere Hinweise darauf geben, ob die in der Branche tätigen Arbeitskräfte besondere Charakteristika aufweisen. Abbildung 8 zeigt zunächst die Altersstruktur der Leiharbeitskräfte für die Jahre 1999 und 2007 im Überblick. Dargestellt ist der nach Altersjahren unterteilte, absolute Beschäftigungsbestand in der Branche für Mecklenburg-Vorpommern und das gesamte Bundesgebiet.

Abbildung 8: Altersstruktur in der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland und Mecklenburg-Vorpommern 1999 und 2007



Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA

Die Abbildung zeigt zunächst, dass sich die Altersstruktur in der Zeitarbeit in Mecklenburg-Vorpommern deutlich von jener im gesamten Bundesgebiet unterscheidet. Im Bundesdurchschnitt steigt die Zahl der Leiharbeiter bis zum Alter von 24 Jahren deutlich an und geht daraufhin bis zum Alter von 34 Jahren ebenfalls sehr deutlich zurück. Innerhalb der folgenden 10 Altersjahre bleibt die Zahl der Beschäftigten auf relativ konstantem Niveau und sinkt danach mit zunehmendem Alter stetig. Für Mecklenburg-Vorpommern ist neben dem beschriebenen Peak bei den jungen Erwerbspersonen eine zweite Erhebung zu erkennen: Die Zahl der Beschäftigten sinkt analog zu der im Bundesdurchschnitt bis zur Mitte der 30er Lebensjahre, steigt aber dann in den folgenden Altersjahren bis zu den 46-Jährigen wieder deutlich an, bevor sie mit weiter zunehmendem Alter ebenfalls sinkt.

Die vom Bundesdurchschnitt abweichende Altersstruktur in Mecklenburg-Vorpommern ist auch schon für das Jahr 1999 zu beobachten.

Abbildung 9: Altersstruktur in der Arbeitnehmerüberlassung und in der Gesamtbeschäftigung in Mecklenburg-Vorpommern 1999 und 2007



Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA, eigene Berechnungen

Inwieweit es sich bei der skizzierten Altersstruktur um eine Eigenart der Zeitarbeitsbranche handelt, lässt sich durch einen Vergleich mit der Altersstruktur der Gesamtbeschäftigung ermitteln. Abbildung 9 bildet die prozentuale Verteilung der Arbeitnehmerüberlassung und der Gesamtbeschäftigung auf die Altersgruppen in Mecklenburg-Vorpommern ab. Dabei zeigt sich, dass der Anteil der unter 21-Jährigen in der Arbeitnehmerüberlassung mit 2,7 % geringer ausfällt als in der Gesamtbeschäftigung (6,8 %). In den folgenden Altersjahrgängen liegt der jeweilige Anteil dann bis zu den 34-Jährigen deutlich über dem in der Gesamtbeschäftigung. So stellen die 21- bis 34-Jährigen insgesamt 40,8 % der Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung, während in der Gesamtbeschäftigung lediglich 23,9 % dieser Altersgruppe angehören. Der beschriebene Gipfel in diesen Altersjahrgängen ist in der Gesamtbeschäftigung somit nicht zu erkennen. Hier nimmt dagegen der Anteil der Beschäftigten von den 34-jährigen bis zu den 44-Jährigen deutlich zu und daraufhin mit steigendem Alter wieder ab. Dieser Verlauf ist gleichfalls für die Leiharbeiter zu beobachten, allerdings (mit Ausnahme der 46-Jährigen) auf geringerem Niveau. So sind 69 % der Gesamtbeschäftigten zwischen 35 und 64 Jahre alt, aber lediglich 56,5 % der Leiharbeitskräfte. Damit ist festzustellen, dass es sich bei der großen Bedeutung der 21- bis 34-Jährigen um eine deutlich von der Altersstruktur der Gesamtbeschäftigung abweichende Besonderheit der Leiharbeitsbranche handelt. Der Kurvenverlauf in den folgenden Altersjahrgängen entspricht dann aber – wenn auch auf niedrigerem Niveau – jenem in der Gesamtbeschäftigung. Im Vergleich zum Ausgangsjahr 1999 zeigen sich sowohl für die Arbeitnehmerüberlassung als auch für die Gesamtbeschäftigung relativ deutliche demographische Effekte. So ist der Anteil

der unter 34-Jährigen in der Arbeitnehmerüberlassung um 4,6 Prozentpunkte gesunken, der in der Gesamtbeschäftigung sogar um 6,5 Prozentpunkte.

Tabelle 8 verdeutlicht noch einmal, dass die Altersstruktur in der Arbeitnehmerüberlassungsbranche Mecklenburg-Vorpommerns sich deutlich von jener im Bundesdurchschnitt unterscheidet. In jeder der drei unteren Altersklassen liegt der Anteil der Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern unter jenem im Bundesdurchschnitt. So sind bundesweit insgesamt 64,2 % der Leiharbeiter jünger als 40 Jahre, in Mecklenburg-Vorpommern sind es mit 52,9 % deutlich weniger. Alle drei oberen Klassen weisen dagegen in Mecklenburg-Vorpommern eine höhere Bedeutung auf als in Deutschland insgesamt. Der Altersdurchschnitt der Leiharbeiter in Mecklenburg-Vorpommern liegt mit 37,5 Jahren denn auch um 2,5 Jahre über dem Durchschnitt des Bundesgebiets.

Tabelle 8: Geschlechtsspezifische Altersstruktur der Leiharbeit in Mecklenburg-Vorpommern und Deutschland 2007, in Prozent

	Deutschland			Mecklenburg-Vorpommern		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
19 Jahre und jünger	2,4	2,4	2,5	0,7	0,6	1,2
20-29 Jahre	38,2	38,6	37,2	33,1	32,0	36,7
30-39 Jahre	23,6	23,7	23,5	19,1	19,4	18,2
40-49 Jahre	22,9	21,8	25,7	28,7	28,3	29,9
50-59 Jahre	12,2	12,8	10,6	17,7	18,9	13,6
60 Jahre und älter	0,7	0,8	0,4	0,7	0,9	0,2

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA, eigene Berechnungen

Der allgemeine Anstieg der Leiharbeitsquoten in Mecklenburg-Vorpommern und Deutschland hat sich in zunehmenden Leiharbeitsquoten aller Altersjahrgänge niedergeschlagen, wobei Mecklenburg-Vorpommern in jeder Altersstufe eine geringere Leiharbeitsquote aufweist als das Bundesgebiet insgesamt. Die höchste Leiharbeitsquote weisen im Land mit 4,5 % die 24-Jährigen auf, dies ist das 2,6-fache der durchschnittlichen Leiharbeitsquote im Land. Im Bund kommt der Leiharbeit unter den 23-Jährigen mit 5,9 % die höchste Bedeutung zu.

Für die im Bund wie im Land überdurchschnittliche Bedeutung junger Arbeitskräfte in der Zeitarbeitsbranche kann es verschiedene Erklärungen geben. Denkbar ist beispielsweise, dass der hohe Anteil jüngerer Erwerbspersonen durch Probleme an der 2. Schwelle, d. h. durch einen schwierigen Übergang aus dem Ausbildungsbereich in das erste Beschäftigungsverhältnis verursacht wird. Zeitarbeit stellt dann möglicherweise nach Abschluss einer dualen Berufsausbildung eine Option für den Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt dar. Dies steht im Einklang mit der Vermutung, dass Zeitarbeit von einigen Betrieben auch als permanentes Instrument der Personalrekrutierung genutzt wird (vgl. Bellmann et al. 2005). So kann die fehlende Berufserfahrung unmittelbar nach der Ausbildung es den Unternehmen erschweren, die Produktivität gerade jüngerer Arbeitskräfte einzuschätzen. Der Einsatz

junger Leiharbeiter ermöglicht es den Unternehmen, sich vor einer Einstellung ein genaueres Bild von potentiellen Mitarbeitern zu verschaffen. Für die Arbeitsangebotsseite wird mitunter argumentiert, dass Zeitarbeit für jüngere Arbeitskräfte eine relativ attraktive Beschäftigungsmöglichkeit darstellen könne. Die Beschäftigung in einem Zeitarbeitsunternehmen ermöglicht es danach, zu Beginn der Erwerbsbiographie Erfahrung in unterschiedlichen Einsatzbereichen und Firmen zu sammeln (vgl. Buscher 2007). Im höheren Erwerbsalter steigt demnach das Bedürfnis nach einem stetigeren Erwerbsverlauf. Die Tatsache, dass der Anteil älterer Beschäftigter in der Zeitarbeit in Mecklenburg-Vorpommern weit über dem im Bundesdurchschnitt liegt, könnte in diesem Kontext erneut auf die angespannte Arbeitsmarktlage im Land zurückzuführen sein: Wenn sich auf dem regionalen Arbeitsmarkt keine Beschäftigungsalternativen zur Zeitarbeit ergeben, sind Erwerbspersonen trotz umfassender Berufserfahrung auch in höherem Alter gezwungen, sich über die Zeitarbeit in den Erwerbsprozess zu integrieren.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Altersstruktur in der Zeitarbeitsbranche in Mecklenburg-Vorpommern deutlich von jener im Bundesdurchschnitt abweicht. In beiden regionalen Einheiten stellen die 20- bis 29-Jährigen die größte Gruppe. Verglichen mit dem Bundesgebiet insgesamt kommt im Land jedoch auch der Gruppe der 40- bis 49-Jährigen eine große Bedeutung zu. Entsprechend liegt der Altersdurchschnitt der Leiharbeiter in Mecklenburg-Vorpommern um 2,5 Jahre über dem Bundesdurchschnitt. Nachdem die Zeitarbeitsbranche nunmehr sowohl im Hinblick auf ihre quantitative Entwicklung und Bedeutung in Mecklenburg-Vorpommern als auch in Bezug auf die Struktur der Tätigkeiten und der Beschäftigten untersucht wurde, sollen die wesentlichen Befunde im Folgenden zusammenfassend diskutiert werden.

4 Fazit

Die Zeitarbeitsbranche gewinnt auf dem deutschen Arbeitsmarkt zunehmend an Bedeutung. Hiervon zeugen unter anderem die zweistelligen Wachstumsraten der vergangenen Jahre. Da die Nutzungsintensität und -art auf den regionalen Arbeitsmärkten beträchtlich variiert und es aus beschäftigungspolitischer Perspektive von einiger Bedeutung ist, über genauere Kenntnis der Branche zu verfügen, hat sich die vorliegende Studie einer Strukturanalyse der Arbeitnehmerüberlassung in Mecklenburg-Vorpommern gewidmet.

Im Vergleich aller Bundesländer kommt der Branche auf dem Arbeitsmarkt Mecklenburg-Vorpommerns mit einer Leiharbeitsquote von 1,7 % eine relativ geringe Bedeutung zu. Hierfür kommen verschiedene Ursachen in Frage: Da Leiharbeit in verdichteten Räumen eine deutlich größere Rolle spielt als in ländlichen Regionen, dürfte die Siedlungsstruktur des Landes die unterdurchschnittliche Bedeutung der Leiharbeit in Mecklenburg-Vorpommern begünstigen. Für diese These spricht auch das in Mecklenburg-Vorpommern besonders ausgeprägte Stadt-Land-Gefälle bei der Nutzung von Leiharbeit. Auch der Wirtschaftsstruktur des Landes dürfte eine zentrale Rolle für die geringe Leiharbeitsquote zukommen: Zum einen wird die im Vergleich zum Bundesdurchschnitt etwas geringere Bedeutung des Verarbeitenden Gewerbes zu einer unterdurchschnittlichen Leiharbeitsquote beitragen, da die Nachfrage nach Leiharbeitskräften vom sekundären Sektor dominiert wird. Die ausgeprägte Spezialisierung Mecklenburg-Vorpommerns auf den Fremdenverkehrsbereich, die Landwirtschaft und das Baugewerbe dämpfen die Nachfrage nach Leiharbeitskräften vermutlich zusätzlich. Während die Nutzung von Leiharbeitern im Bauhauptgewerbe aufgrund gesetzlicher Regelungen nur beschränkt möglich ist, nutzen die anderen Branchen offenbar vorwiegend Saisonarbeitskräfte und geringfügig Beschäftigte zur Flexibilisierung im Personalbereich. Da Leiharbeitskräfte zudem vor allem in Großbetrieben zum Einsatz kommen und die Betriebsgrößenstruktur im Land insbesondere durch kleine und mittlere Unternehmen geprägt ist, dürfte auch dieser Aspekt zur Erklärung der geringen Bedeutung von Zeitarbeit in Mecklenburg-Vorpommern beitragen.

Trotz der anhaltend unterdurchschnittlichen Leiharbeitsquote konnte jedoch auch festgestellt werden, dass die Wachstumsrate der Beschäftigung in der Zeitarbeit in Mecklenburg-Vorpommern in den letzten 8 Jahren über dem bundesdeutschen Durchschnitt lag. In der Gesamtbeschäftigung hatte Mecklenburg-Vorpommern neben Sachsen-Anhalt dagegen die größten Verluste zu verkraften. Die gegenläufige Entwicklung von Zeitarbeit und Gesamtbeschäftigung in Mecklenburg-Vorpommern könnte als Indiz dafür interpretiert werden, dass die intensive Nutzung von Leiharbeit auch zu einer Verdrängung von „normalen“ sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen führt. Auf der anderen Seite ist es freilich denkbar, dass der Beschäftigungsrückgang ohne die Möglichkeit eines relativ flexiblen Einsatzes von Leiharbeitskräften noch stärker ausgefallen wäre.

Die Qualifikationsstruktur in der Leiharbeitsbranche weicht deutlich von jener im Bundesdurchschnitt ab. Leiharbeiter in Mecklenburg-Vorpommern sind durchschnittlich höher qualifiziert als im Bundesdurchschnitt und – ebenfalls in Abkehr vom Bild im Bund – auch höher als die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Mittel. Das hohe Qualifikationsniveau der Zeitarbeitskräfte im Land könnte mit der anhaltend schlechten Arbeitsmarktlage erklärt werden, in der Personen ohne Berufsausbildung besonders schlechte Chancen auf eine Anstellung haben. Angesichts der deutlich rückläufigen Entwicklung in der Gesamtbeschäftigung in Mecklenburg-Vorpommern konnte sich die prosperierende Zeitarbeitsbranche ihre Beschäftigten in den vergangenen Jahren – anders als in vielen Teilen des üb-

rigen Bundesgebiets – relativ konkurrenzlos aussuchen. Entsprechend hoch ist der Anteil der qualifizierten Beschäftigten, der angesichts der hohen Fluktuation in der Branche in den letzten Jahren noch gestiegen ist.

Das ermittelte, stark überproportionale Gewicht der Männer in der Zeitarbeit entspricht der Verteilung im Bundesdurchschnitt und ist sicher in erheblichem Maße auf die Tätigkeitsstruktur in der Branche mit ihren vorwiegend durch Männer dominierten Berufsfeldern zurückzuführen. Auch die hohe Vollzeitquote in der Branche dürfte einen Einfluss auf die Geschlechtsstruktur haben. Bei den Dienstleistungstätigkeiten, in denen Frauen gemeinhin ein großes Gewicht haben, sind dagegen offenbar andere Formen der Flexibilisierung wie etwa Teilzeitarbeitsverhältnisse und befristete Beschäftigung von größerer Bedeutung als die Leiharbeit.

Mehr als jeder dritte Leiharbeitnehmer in Mecklenburg-Vorpommern ist jünger als 30 Jahre. Die hohe Beschäftigungswahrscheinlichkeit in der Zeitarbeit könnte ein Hinweis darauf sein, dass viele der jungen Erwerbspersonen nach der Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb nicht übernommen werden und über die Zeitarbeit die zweite Schwelle in den Arbeitsmarkt zu überwinden suchen. Sofern die Branche für diese jungen Menschen tatsächlich eine Brückenfunktion in den ersten Arbeitsmarkt übernimmt und die Arbeitsbedingungen (z.B. in Bezug auf Entlohnung, Arbeitszeitregelungen, Beschäftigungsdauer) als vertretbar einzustufen sind, wäre der Einfluss der Zeitarbeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt in diesem Punkt positiv zu bewerten. Andererseits ist es jedoch auch denkbar, dass junge Zeitarbeitskräfte ihre Arbeitsmarktchancen im Vergleich zu Ausbildungsabsolventen, die aus der Arbeitslosigkeit heraus nach einer Anstellung suchen, nicht verbessern oder gar verschlechtern, etwa weil sie sich weniger intensiv um eine reguläre Beschäftigung bemühen können oder weil Beschäftigung in Zeitarbeit für zukünftige Arbeitgeber gar wie ein negatives Signal funktioniert.

Die Analyse der Altersstruktur der Leiharbeitnehmer hat eine weitere Besonderheit der Branche in Mecklenburg-Vorpommern offengelegt: Trotz des hohen Anteils junger Leiharbeiter kommt auch den mittleren und älteren Jahrgängen – anders als im Bundesdurchschnitt – eine relativ hohe Bedeutung zu. So sind 47,1 % der Leiharbeiter in Mecklenburg-Vorpommern älter als 40 Jahre, im Bundesdurchschnitt sind es lediglich 35,8 %. Auch diese Besonderheit kann mit der besonders angespannten Arbeitsmarktlage im Land erklärt werden: Wenn sich auf dem regionalen Arbeitsmarkt keine Beschäftigungsalternativen zur Zeitarbeit ergeben, sind Erwerbspersonen trotz umfassender Berufserfahrung auch in höherem Alter gezwungen, sich über die Zeitarbeit in den Erwerbsprozess zu integrieren.

Damit scheint sich in der Struktur der Beschäftigten in der Zeitarbeitsbranche sowohl im Hinblick auf die Qualifikation als auch im Hinblick auf das Alter die angespannte Arbeitsmarktlage Mecklenburg-Vorpommerns widerzuspiegeln. Obgleich die Zeitarbeitsbranche in Bezug auf ihre Beschäftigtenstruktur von dieser Situation profitieren kann und mehr qualifizierte Beschäftigte mit Berufserfahrung in ihrem Pool hat als dies im Bundesdurchschnitt der Fall ist, bleibt die Bedeutung der Branche im Land deutlich hinter der in den meisten anderen Bundesländern zurück.

Literaturverzeichnis

- Antoni, M.; Jahn, E. J. (2006 a): Do changes in regulation affect employment duration in temporary work agencies? IAB Discussion Paper No. 18/2006, Nürnberg.
- Antoni, M., Jahn, E. J. (2006 b): Arbeitnehmerüberlassung. Boomende Branche mit hoher Fluktuation. IAB-Kurzbericht 14/2006, Nürnberg.
- Bellmann, L., Kühl, A. (2007): Weitere Expansion der Leiharbeit? Eine Bestandsaufnahme auf Basis des IAB-Betriebspanels, Berlin.
- Bellmann, L.; Promberger, M.; Theuer, S. (2005): Leiharbeit in der Praxis – Nach wie vor kein Hit. In: IAB Forum 1/2005, Nürnberg, S. 23-27.
- Buch, T.; Janzen, N.; Niebuhr, A. (2008): Zeitarbeit in Schleswig-Holstein. Aktuelle Entwicklungstendenzen und Strukturen, IAB regional Nord, Nr. 05/2008, Nürnberg. http://doku.iab.de/regional/N/2008/regional_n_0508.pdf.
- Buch, T.; Niebuhr, A. (2008): Zeitarbeit in Hamburg. Aktuelle Entwicklungstendenzen und Strukturen, IAB regional Nord, Nr. 06/2008, Nürnberg. http://doku.iab.de/regional/N/2008/regional_n_0608.pdf.
- Burda, M.; Kvasnicka, M. (2006): Zeitarbeit in Deutschland: Trends und Perspektiven. In: Perspektiven der Wirtschaftspolitik 7(2), S. 195–225.
- Buscher, H. (2007): Leiharbeit – ein Schmutzkind des deutschen Arbeitsmarktes?. In: Wirtschaft im Wandel 2/2007, S. 47-53.
- Institut der deutschen Wirtschaft (2007): iwd Nr. 49 vom 6. Dezember 2007.
- ISG/RWI (2006): Evaluation der Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission – Arbeitspaket 1, Modul 1f - Verbesserung der beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen und Makrowirkungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik.
- Jahn, E. J. (2004): Personal-Service-Agenturen. Design und Implementation. In: Vogel, Bernhard (Hrsg.): Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform. Hamburg: VSA-Verlag, S. 61-84.
- Jahn, E. J.; Rudolph, H. (2002): Zeitarbeit - Teil I. Auch für Arbeitslose ein Weg mit Perspektive. IAB-Kurzbericht 20/2002, Nürnberg.
- Jahn, E. J.; Wolf, K. (2005): Flexibilität des Arbeitsmarktes – Entwicklung der Leiharbeit und regionale Disparitäten. IAB Kurzbericht 14/2005, Nürnberg.
- Ludwig, T.; Tholen, J. (2007): Beschäftigung, Auftragslage und Perspektiven im deutschen Schiffbau. Ergebnisse der 16. Betriebsrätebefragung im September 2007. Institut Arbeit und Wirtschaft, Universität Bremen.
- Niebuhr, A. (2002): Die räumliche Verlagerung von Arbeitsplätzen – ein weiteres Motiv der Wohnsuburbanisierung? In: vhw Forum Wohneigentum, Heft 4/2002, S. 190-193.
- Niebuhr, A. (2007): Mecklenburg-Vorpommern – Peripherie zwischen Transformationskrise und EU-Osterweiterung. In: Sozialer Fortschritt 56, H. 1, S. 1-5.
- Promberger, M. (2006): Leiharbeit im Betrieb - Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform, Nürnberg.

Anhang

Tabelle A 1: Regionale Entwicklung der Leiharbeit in Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern und der Metropolregion Hamburg

Entwicklung der Leiharbeit nach Kreisen/Landkreisen							
Kreisfreie Städte und Kreise	SVB		ANÜ		Veränderung der ANÜ in %	Leiharbeitsquote in %	
	1999	2007	1999	2007		1999	2007
Flensburg	38.170	37.397	234	700	199	0,6	1,9
Kiel	102.044	101.947	1.082	2.538	135	1,1	2,5
Lübeck	80.571	78.794	723	2.075	187	0,9	2,6
Neumünster	30.856	29.773	299	946	216	1,0	3,2
Dithmarschen	35.550	33.747	364	481	32	1,0	1,4
Herzogtum Lauenburg	39.556	38.721	534	249	-53	1,3	0,6
Nordfriesland	47.281	47.114	27	n.a.	n.a.	0,1	n.d.
Ostholstein	52.320	49.587	36	150	317	0,1	0,3
Pinneberg	76.995	76.078	432	1.278	196	0,6	1,7
Plön	23.829	22.143	89	184	107	0,4	0,8
Rendsburg-Eckernförde	64.598	63.232	105	313	198	0,2	0,5
Schleswig-Flensburg	42.978	42.941	27	102	278	0,1	0,2
Segeberg	75.540	73.905	830	1.257	51	1,1	1,7
Steinburg	34.298	32.129	64	308	381	0,2	1,0
Stormarn	63.816	67.596	403	2.130	429	0,6	3,2
Hamburg	743.753	772.007	12.632	26.388	109	1,7	3,4
Cuxhaven	40.296	37.744	160	288	80	0,4	0,8
Harburg	44.016	45.657	135	183	36	0,3	0,4
Lüchow-Dannenberg	12.972	11.552	n.a.	n.a.	n.d.	n.d.	n.d.
Lüneburg	45.348	45.492	432	1.203	178	1,0	2,6
Rotenburg (Wümme)	43.123	42.739	n.a.	562	n.d.	n.d.	1,3
Soltau-Fallingb.ostel	40.033	40.325	n.a.	501	n.d.	n.d.	1,2
Stade	49.699	50.582	255	1.442	465	0,5	2,9
Uelzen	25.648	23.934	102	328	222	0,4	1,4
Greifswald	23.756	22.112	43	790	1737	0,2	3,6
Neubrandenburg	39.909	33.714	269	1.064	296	0,7	3,2
Rostock	85.080	74.870	805	2.370	194	0,9	3,2
Schwerin	54.520	47.740	834	1.582	90	1,5	3,3
Stralsund	25.657	23.148	396	1.134	186	1,5	4,9
Wismar	17.109	16.794	87	437	402	0,5	2,6
Bad Doberan	34.506	31.094	200	9	-96	0,6	0,0
Demmin	26.339	19.307	8	39	388	0,0	0,2
Güstrow	35.065	27.235	9	n.a.	n.d.	0,0	n.d.
Ludwigslust	39.072	35.041	117	464	297	0,3	1,3
Mecklenburg-Strelitz	24.164	16.950	23	n.a.	n.d.	0,1	n.d.
Müritz	22.360	19.761	30	75	150	0,1	0,4
Nordvorpommern	32.405	24.129	27	51	89	0,1	0,2
Nordwestmecklenburg	29.851	26.750	21	232	1005	0,1	0,9
Ostvorpommern	33.833	28.463	340	337	-1	1,0	1,2
Parchim	30.282	24.819	118	177	50	0,4	0,7
Rügen	24.607	21.491	n.a.	n.a.	n.a.	n.d.	n.d.
Uecker-Randow	25.857	18.188	0	78	n.d.	0,0	0,4

n.a.: nicht angegeben (Zellbesetzung zwischen 0 und 3); n.d.: nicht definiert

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA, eigene Berechnung.

Tabelle A 2: Anteil des Ausbildungsniveaus* an den Top 10 Berufsgruppen**

Berufsordnung	Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ) - Angaben in %											
	Deutschland						Mecklenburg-Vorpommern					
	1999			2007			1999			2007		
	Berufsausbildung			Berufsausbildung			Berufsausbildung			Berufsausbildung		
	ohne	mit	FH- und Hochschulabschluss	ohne	mit	FH- und Hochschulabschluss	ohne	mit	FH- und Hochschulabschluss	ohne	mit	FH- und Hochschulabschluss
Gesamt	34,6	61,8	3,6	34,2	62,5	3,3	13,0	85,7	1,4	7,6	90,0	2,4
Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe	76,1	23,6	0,3	59,2	40,4	0,4	44,9	54,8	0,3	17,7	82,3	0,0
Bürofach-, Bürohilfskräfte	9,4	81,7	9,0	9,7	80,3	10,0	5,4	86,3	8,3	6,3	84,9	8,8
Lagerverwalter, Lager-,Transportarbeiter	65,7	33,8	0,6	45,7	53,3	1,0	36,8	63,2	0,0	10,6	88,8	0,7
Schlosser	12,0	87,8	0,2	11,1	88,6	0,3	3,8	96,2	0,0	3,3	96,5	0,2
Elektriker	5,2	94,1	0,7	6,1	93,0	0,9	0,6	99,1	0,3	1,2	98,2	0,6
Montierer und Metallberufe	64,6	34,5	0,9	42,1	57,5	0,4	50,0	49,0	1,0	3,6	95,0	1,4
Feinblechner, Installateure	5,5	94,4	0,1	5,9	93,9	0,2	2,3	97,7	0,0	0,6	99,2	0,2
Maler, Lackierer und verwandte Berufe	19,7	80,2	0,1	14,0	85,9	0,1	12,1	87,9	0,0	12,3	87,7	0,0
Mechaniker	7,0	92,2	0,8	7,5	91,9	0,6	1,0	99,0	0,0	1,2	98,8	0,0
Metallverbinder	8,8	91,1	0,1	11,6	88,2	0,2	1,3	98,7	0,0	0,4	99,6	0,0

Berufsordnung	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (SVB) - Angaben in %											
	Deutschland						Mecklenburg-Vorpommern					
	1999			2007			1999			2007		
	Berufsausbildung			Berufsausbildung			Berufsausbildung			Berufsausbildung		
	ohne	mit	FH- und Hochschulabschluss	ohne	mit	FH- und Hochschulabschluss	ohne	mit	FH- und Hochschulabschluss	ohne	mit	FH- und Hochschulabschluss
Gesamt	20,2	70,6	9,3	17,8	70,5	11,7	13,2	77,4	9,4	12,0	77,3	10,8
Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe	49,5	50,2	0,4	48,1	51,4	0,6	29,9	70,0	0,2	17,1	82,3	0,6
Bürofach-, Bürohilfskräfte	11,9	82,4	5,7	10,3	80,9	8,8	8,2	82,5	9,3	7,3	82,3	10,4
Lagerverwalter, Lager-,Transportarbeiter	38,4	60,8	0,8	34,1	64,9	1,1	14,7	83,8	1,5	15,4	83,1	1,5
Schlosser	14,9	84,8	0,2	13,8	85,8	0,4	11,6	88,2	0,2	11,1	88,6	0,4
Elektriker	16,7	82,6	0,6	14,7	84,2	1,0	16,0	83,3	0,7	10,9	88,1	1,0
Montierer und Metallberufe	51,3	48,4	0,2	40,9	58,7	0,4	19,7	80,1	0,2	13,8	85,8	0,4
Feinblechner, Installateure	18,0	81,8	0,2	14,8	84,9	0,4	16,9	83,0	0,1	12,1	87,6	0,3
Maler, Lackierer und verwandte Berufe	25,5	74,3	0,2	22,7	77,0	0,3	29,3	70,6	0,2	28,0	71,8	0,2
Mechaniker	21,3	78,4	0,3	19,4	80,1	0,5	23,4	76,1	0,5	24,3	75,1	0,5
Metallverbinder	23,3	76,5	0,1	17,6	82,1	0,3	3,3	96,5	0,2	2,9	96,2	0,8

*) Daten wurden jeweils um das Ausbildungsmerkmal "keine Zuordnung möglich" bereinigt.

***) Top 10 Berufsgruppen zum 30.06.2007 nach deutschlandweitem Bestand in der Arbeitnehmerüberlassung.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA, eigene Berechnungen

Tabelle A 3: Bestände und Anteile von Männern und Frauen an den Top 20 Berufsgruppen

Berufsordnung	Bestand							
	Deutschland				Mecklenburg-Vorpommern			
	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (SVB)		Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ)		Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (SVB)		Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ)	
	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich
Gesamt	14.769.842	12.084.724	462.602	176.431	249.854	261.752	6.813	2.028
Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe	409.675	152.543	171.295	61.891	6.066	2.732	1.440	409
Bürofach-, Bürohilfskräfte	1.151.113	3.059.731	22.143	52.143	15.045	58.191	240	458
Lagerverwalter, Lager-,Transportarbeiter	687.389	155.430	49.599	12.611	9.351	2.480	829	280
Schlosser	694.433	13.841	47.501	789	13.701	239	910	3
Elektriker	606.268	38.251	29.700	858	10.446	537	553	7
Montierer und Metallberufe	330.563	149.616	13.103	2.711	2.139	511	111	53
Feinblechner, Installateure	299.479	2.394	14.245	73	7.068	31	736	0
Maler, Lackierer und verwandte Berufe	207.208	13.634	11.912	402	4.792	172	264	1
Mechaniker	510.477	18.758	10.596	221	9.038	153	247	2
Metallverbinder	80.805	6.276	10.234	200	2.394	81	289	2
Warenprüfer	221.059	141.564	6.091	3.338	2.475	2.023	62	13
Andere Dienstleistungskaufleute	154.735	161.256	4.762	4.397	2.036	3.382	115	299
Rechnungskaufl.,Datenverarbeitungsfachl.	478.411	364.246	5.102	3.841	3.449	7.654	17	13
Techniker	763.350	103.488	6.384	1.074	8.655	2.577	61	30
Übrige Gesundheitsdienstberufe	205.508	1.550.119	1.288	4.585	3.699	32.662	29	124
Reinigungsberufe	203.555	539.481	3.083	2.689	3.438	10.751	13	35
Ingenieure	587.247	73.528	5.024	644	5.772	1.607	55	6
Warenkaufleute	747.888	1.365.343	2.129	3.270	11.107	30.140	70	21
Tischler, Modellbauer	193.518	7.509	4.951	90	4.666	148	92	2
Landverkehr	857.851	49.696	4.644	327	21.778	1.181	194	9

Berufsordnung	Anteil von Männern und Frauen an den Berufsgruppen in %							
	Deutschland				Mecklenburg-Vorpommern			
	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (SVB)		Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ)		Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (SVB)		Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ)	
	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich
Gesamt	55,0	45,0	72,4	27,6	48,8	51,2	77,1	22,9
Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe	72,9	27,1	73,5	26,5	68,9	31,1	77,9	22,1
Bürofach-, Bürohilfskräfte	27,3	72,7	29,8	70,2	20,5	79,5	34,4	65,6
Lagerverwalter, Lager-,Transportarbeiter	81,6	18,4	79,7	20,3	79,0	21,0	74,8	25,2
Schlosser	98,0	2,0	98,4	1,6	98,3	1,7	99,7	0,3
Elektriker	94,1	5,9	97,2	2,8	95,1	4,9	98,8	1,3
Montierer und Metallberufe	68,8	31,2	82,9	17,1	80,7	19,3	67,7	32,3
Feinblechner, Installateure	99,2	0,8	99,5	0,5	99,6	0,4	100,0	0,0
Maler, Lackierer und verwandte Berufe	93,8	6,2	96,7	3,3	96,5	3,5	99,6	0,4
Mechaniker	96,5	3,5	98,0	2,0	98,3	1,7	99,2	0,8
Metallverbinder	92,8	7,2	98,1	1,9	96,7	3,3	99,3	0,7
Warenprüfer	61,0	39,0	64,6	35,4	55,0	45,0	82,7	17,3
Andere Dienstleistungskaufleute	49,0	51,0	52,0	48,0	37,6	62,4	27,8	72,2
Rechnungskaufl.,Datenverarbeitungsfachl.	56,8	43,2	57,1	42,9	31,1	68,9	56,7	43,3
Techniker	88,1	11,9	85,6	14,4	77,1	22,9	67,0	33,0
Übrige Gesundheitsdienstberufe	11,7	88,3	21,9	78,1	10,2	89,8	19,0	81,0
Reinigungsberufe	27,4	72,6	53,4	46,6	24,2	75,8	27,1	72,9
Ingenieure	88,9	11,1	88,6	11,4	78,2	21,8	90,2	9,8
Warenkaufleute	35,4	64,6	39,4	60,6	26,9	73,1	76,9	23,1
Tischler, Modellbauer	96,3	3,7	98,2	1,8	96,9	3,1	97,9	2,1
Landverkehr	94,5	5,5	93,4	6,6	94,9	5,1	95,6	4,4

*) Absteigende Sortierung der Berufsgruppen zum 30.06.2007 nach deutschlandweitem Bestand in der Arbeitnehmerüberlassung.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA, eigene Berechnungen

Impressum

IAB regional. IAB Nord

Nr. 07 / 2008

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Weddigenstr. 20-22
D-90478 Nürnberg

Rechte

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit
Genehmigung des IAB gestattet

Bezugsmöglichkeit

Volltext-Download dieses Forschungsberichtes
unter:

http://doku.iab.de/regional/N/2008/regional_n_0708.pdf

IAB im Internet

<http://www.iab.de>

Rückfragen zum Inhalt an

Frau Dr. Tanja Buch, Tel. 0431/3395-3920,
oder e-Mail: Tanja.Buch@iab.de

ISSN 1861-051X